Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

Decisões arbitrais:

…

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

…

Acordos de revogação de convenções colectivas:

…

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

…

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

…

II — Direcção:

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

…

II — Direcção:

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

…

II — Eleições:

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

II — Eleição de representantes:

Conselhos de empresa europeus:

…

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:
…

Catálogo Nacional de Qualificações:

***Nota.* — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados**

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

Execução gráfica: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

. . .

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

. . .

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

. . .

PORTARIAS DE EXTENSÃO

. . .

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outros (pesca do largo) — Revisão global.

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — A presente convenção obriga, pela simples assinatura dos representantes legais das partes outorgantes:

a) Por um lado as empresas representadas pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI), armadores de navios de pesca do largo;

b) Por outro, os trabalhadores embarcados nos navios de pesca do largo, representados pelos seguintes sindicatos:

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SEMM — Sindicato de Engenheiros da Marinha Mercante.

2 — Esta convenção aplica-se em Portugal continental, na ZEE, em qualquer pesqueiro para onde o arrasto do largo esteja licenciado no âmbito de acordos de pesca com países terceiros.

3 — As partes outorgantes da presente convenção poderão designar-se, respectivamente, por armadores e sindicatos.

4 — A entidade patronal, que na presente convenção se designará por armador, é toda a entidade singular ou colectiva proprietária de navios ou que exerça a exploração de navios da pesca do largo.

5 — Por tripulante da marinha de pesca entende-se todo o trabalhador inscrito marítimo, representado pelos sindicatos outorgantes, que desempenhe as funções constantes do anexo 1 em navios da pesca do largo.

6 — Esta convenção aplica-se às áreas onde o armador possa exercer a sua actividade, referida nos anexos ou cláusulas que fazem parte desta mesma convenção, entendendo-se como não aplicável à pesca na zona das Malvinas (Falklands).

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no BT e tem a duração de 24 meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniárias vigoram pelo prazo de 12 meses.

3 — Decorridos os prazos de vigência anteriores, o CCT renova-se por iguais períodos se não for denunciado.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

1 — O tripulante deve exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Os tripulantes abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, constantes dos anexos.

§ único. Na falta de oficiais maquinistas poderão ser matriculados maquinistas práticos.

Cláusula 4.ª

Desempenho de funções superiores à categoria

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior tem direito a receber a retribuição inerente à categoria do substituído enquanto durar a substituição.

2 — Sempre que o trabalhador desempenhar funções superiores às correspondentes à sua categoria profissional, em comissão de serviço, aufere a retribuição correspondente, podendo voltar a exercer a sua função original com a retribuição a que esta função corresponde.

3 — O trabalhador que substitua outro de categoria mais elevada por períodos que ultrapassem 18 meses consecutivos, ou 36 alternados, não poderá ver a sua retribuição ser reduzida.

Cláusula 5.ª

Recrutamento

1 — O recrutamento dos tripulantes para bordo dos navios far-se-á através de escalas de embarque existentes, de acordo com a legislação em vigor.

2 — Sempre que os armadores recorram às escalas dos sindicatos, as requisições para recrutamento darão entrada nos mesmos com um mínimo de 48 horas de antecedência da saída do navio, com excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sem que o recrutamento se faça nos termos do n.º 2 que antecede, será obrigatória a credencial do sindicato respectivo, a apresentar ao armador.

4 — O armador poderá recusar um tripulante fornecido pela escala de embarque dos sindicatos, desde que fundamente a sua razão.

5 — De entre o pessoal das categorias de mestrança inscritos nas escalas dos sindicatos, o armador poderá escolher livremente 1 dos 10 primeiros inscritos.

Cláusula 6.ª

Saída do navio

1 — A tripulação deve ser avisada da data da partida do navio com 72 horas de antecedência.

2 — Todo o tripulante que faltar ao embarque e não for substituído poderá alcançar o navio por sua conta, desde que não prejudique a actividade do navio.

3 — Se a viagem se interromper depois da saída do navio por acção do armador ou por motivos de força maior, a tripulação vencerá a retribuição nos termos da presente convenção e terá a participação nos resultados da pesca até à data da interrupção da viagem.

4 — Se o tripulante faltar por motivo justificado e, por esse facto, não puder embarcar, ser-lhe-á garantida, logo que se apresente, ocupação compatível, recebendo remuneração correspondente à função desempenhada.

Cláusula 7.ª

Deveres dos tripulantes

O tripulante deve:

a) Respeitar e tratar com lealdade o armador, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização, aos métodos de trabalho e às operações de pesca;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Cumprir as determinações dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, bem como a todas as tarefas ou procedimentos relativos à segurança da navegação;

d) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e do seu equipamento;

e) Observar as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis;

f) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 8.ª

Deveres dos armadores

O armador deve nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com lealdade o marítimo e pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
b) Proporcionar ao marítimo boas condições de trabalho a bordo, designadamente de segurança, higiene, saúde e alojamento;
c) Permitir ao marítimo a frequência de cursos de formação profissional necessários à evolução na carreira da pesca, sem prejuízo do prévio cumprimento dos períodos de embarque para que foi contratado;
d) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de regulamentação colectiva de trabalho, do respectivo contrato de trabalho e dos usos e costumes observados no porto.

Cláusula 9.ª

Garantias dos tripulantes

É vedado ao armador ou a quem o represente:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o marítimo exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Diminuir a retribuição fixa do marítimo, caso a haja, ou alterar, em prejuízo deste, o critério de cálculo das remunerações variáveis e das respectivas percentagens ou partes, salvo no caso de transferência, por razões objectivas, para tipo de embarcação que determine remuneração diferente, ou no caso de existência de disposição em contrário constante de regulamentação colectiva;
c) Obrigar o marítimo a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo armador ou por pessoa por ele indicada.

Cláusula 10.ª

Local de prestação de trabalho

1 — A actividade profissional do tripulante será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador ou em terra, em serviço de apoio à frota.
2 — Quando o tripulante se encontrar embarcado só com o seu acordo reduzido a escrito pode ser transferido para outro navio.

Cláusula 11.ª

Transferência de trabalhadores

O armador, salvo acordo escrito que disponha em contrário, só poderá transferir o tripulante para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 12.ª

Prescrição e regime de provas de créditos resultantes do CCT

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao armador quer pertencentes ao tripulante, extinguem-se, por prescrição, apenas quando decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.
2 — Incluem-se nos créditos do armador, referidos no número anterior, os adiantamentos e abonos que, eventualmente, tenham sido feitos ao tripulante.
3 — Todos os créditos vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 13.ª

Competência da entidade patronal

1 — Compete ao armador a direcção da expedição.
2 — O armador tem direito a expedir o navio para pescar em todos os lugares, praticar a pesca do largo com aplicação de todas as artes, descarregar toda ou parte da carga em ou fora de Portugal ou proceder a outras operações de pesca, desde que legalmente o possa fazer.
3 — O comandante é o representante legal do armador e o responsável pela expedição, com os direitos e obrigações que tal comando exige, nos termos da lei.

Cláusula 14.ª

Duração da campanha

1 — A duração normal da campanha de cada tripulante, contada desde a data da sua saída do continente até à chegada ao continente, é a seguinte:

a) Atlântico Norte — 150 dias;
b) Sueste do Atlântico — 165 dias.

2 — Qualquer prolongamento para além do período mencionado no número anterior só será possível com o acordo da maioria da tripulação, sendo pago com mais 100 % sobre o vencimento base mensal de mar e mais 50 % sobre o peixe capturado no período excedente aos 150 dias.
3 — A duração normal da campanha de cada tripulante fora das áreas mencionadas no n.º 1 desta cláusula é de 180 dias, com possibilidades de negociar prolongamentos entre as partes.

Cláusula 15.ª

Horário de saída dos navios

Compete ao armador a determinação do dia e hora da saída dos navios para início da campanha.

Cláusula 16.ª

Entrada e saída dos portos

1 — Os dias de entrada e saída do porto de armamento são, para efeitos da presente convenção, considerados a navegar.
2 — Nenhum navio poderá sair dos portos situados fora de Portugal continental nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.
3 — Nenhum navio poderá sair dos portos de Portugal entre os dias 22 de Dezembro e 2 de Janeiro.
4 — Os limites definidos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula poderão ser ultrapassados se os tripulantes derem o seu acordo ou nos casos de imposição das autoridades portuárias do porto em que o navio se encontre nessas datas ou ainda se se verificarem circunstâncias de insegurança que possam implicar perdas de vidas ou bens.

Cláusula 17.ª

Duração de trabalho no mar

1 — O horário de trabalho a navegar é de oito horas diárias.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se o navio a navegar quando está a caminho ou de regresso do pesqueiro ou em emposta.

3 — Quando em pesca ou em avaria técnica, o horário de trabalho será de acordo com as necessidades, até ao limite de doze horas diárias.

4 — Em caso de abundância de peixe e por acordo com a maioria da tripulação, o horário previsto no número anterior poderá ser alterado para dez horas de trabalho consecutivo, seguidas de oito horas de descanso, também consecutivo.

5 — O serviço de vigias terá a duração de uma hora, sendo este serviço determinado pelo comandante do navio.

Cláusula 18.ª

Serviço em terra

1 — Quando em porto de armamento, o tripulante observará um horário de trabalho de 40 horas semanais, praticado de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário de trabalho normal considera-se iniciado a partir do momento em que o trabalhador entra no navio ou tome o transporte em lancha ou outro meio de transporte entre o cais e o navio e termina quando o tripulante chegar ao cais.

3 — O tripulante que estiver em terra ao serviço do armador observará o horário de trabalho normal aplicável à respectiva secção, não podendo este ser superior a 40 horas semanais, praticado de segunda-feira a sexta-feira.

4 — O trabalho prestado pelos tripulantes para além do horário normal definido nesta cláusula será pago nos termos da cláusula 19.ª

Cláusula 19.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado da seguinte forma:

a) Para a primeira hora suplementar em dias úteis:

$$RH = \left(\frac{VMx12}{52x40} + \frac{SD}{8}\right)x1,5$$

b) Para a segunda hora ou fracção subsequentes em dias úteis:

$$RH = \left(\frac{VMx12}{52x40} + \frac{SD}{8}\right)x1,75$$

2 — O trabalho suplementar prestado ao sábado, domingo ou feriado será remunerado da seguinte forma:

$$RH = \left(\frac{VMx12}{52x40} + \frac{SD}{8}\right)x2$$

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se *VM* como o vencimento mensal a que o trabalhador tem direito no momento em que presta o trabalho suplementar e *SD* o subsídio diário de presença.

Cláusula 20.ª

Trabalho necessário à segurança do navio e assistência no mar

Para além do previsto na cláusula anterior, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a remuneração extraordinária, os seguintes trabalhos:

a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontram a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;

b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que o tripulante tenha direito em indemnização ou salário de salvação.

Cláusula 21.ª

Alimentação e horário

1 — A alimentação será fornecida pelo armador e igual para todos os tripulantes, de acordo com o disposto nesta cláusula e na seguinte.

2 — Nos locais de trabalho e de repasto estarão afixados quadros com escalas de serviço e horas das principais refeições.

3 — O tempo para tomar as principais refeições (almoço e jantar) não poderá ser inferior a uma hora e para as restantes de trinta minutos.

4 — Sempre que, por motivo imperativo de serviço, se recorra ao trabalho durante o intervalo normal das refeições será facultado posteriormente aos tripulantes afectados, dentro do seu horário normal de trabalho, uma hora para a refeição principal e trinta minutos para as restantes, período que será considerado como tempo de trabalho.

5 — Fora do porto de armamento, em portos do continente, a alimentação para os tripulantes ao serviço do armador será fornecida por este ou:

Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os tripulantes terão direito a um subsídio diário de € 15,50, se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço: € 1,25;
Almoço: € 6,50;
Jantar: € 6,50;
Ceia: € 1,25.

6 — Em porto de armamento, o tripulante que efectue, no mínimo, cinco horas de trabalho terá direito nesse dia a uma ajuda de custo de € 6,50 ou, por opção do armador, ao fornecimento do almoço.

Cláusula 22.ª

Composição das refeições

1 — As refeições serão as seguintes e terão a constituição e horário aproximados, dependendo este do respectivo render de quartos:

Às 8 horas — pequeno-almoço:

Sopa;
Café com leite e pão com manteiga;

Às 12 horas — almoço:

Sopa;
Um prato de peixe e ou um prato de carne;
Fruta ou compota ou queijo ou fruta seca;
Café e bagaço;
Uma cerveja ou 0,5 l de vinho;

Às 18 horas — jantar:

Sopa;
Um prato de peixe e ou um prato de carne;
Fruta, igual ao almoço;
Café e bagaço;
Uma cerveja ou 0,5 l de vinho;

Às 24 horas — ceia:

Sopa (de preferência «chora», quando houver fartura de peixe);
Café com leite e pão com manteiga.

2 — Quando a capacidade de armazenagem do navio não possa satisfazer o consumo de vinho dos tripulantes, num eventual prolongamento de campanha, pode o armador substituir o vinho por cerveja.
3 — Às quintas-feiras e domingos será servido doce ao almoço ou ao jantar.
4 — Quando se servir compota ou fruta em calda, as latas de 14 onças darão para dois tripulantes.
5 — Serão observadas dietas, dentro das possibilidades do navio.

Cláusula 23.ª

Dias de descanso semanal e feriados

1 — Aos sábados, domingos e feriados, o tripulante terá direito a descansar quando o navio se encontrar em porto de Portugal continental, tendo direito a folga sempre que execute qualquer serviço nalgum daqueles dias.
2 — Os domingos e feriados passados fora de Portugal continental dão direito a igual número de dias de folga.
3 — As folgas são gozadas em dias úteis e pagas de acordo com a soldada fixa de mar.
4 — No caso de não ser possível gozar aquelas folgas por necessidade de reparação do navio ou por início de viagem, as que faltarem gozar serão obrigatoriamente gozadas no final da viagem seguinte ou, caso o tripulante não volte a embarcar, serão remíveis a dinheiro.
5 — São considerados feriados os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Dia do feriado municipal do porto de armamento;
Dia Mundial do Mar.

6 — Se a empresa armadora conceder em terra mais qualquer outro feriado além dos indicados no n.º 5, aplicará o mesmo critério ao pessoal do mar.

Cláusula 24.ª

Regime de férias

1 — Os tripulantes abrangidos pela presente convenção adquirem o direito a 33 dias de férias por cada ano de serviço no mesmo armador.
2 — O período de férias é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.
3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as férias poderão ser gozadas em dois períodos, no final de cada viagem, sendo sempre iniciadas em dias úteis.
4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poderá ser substituído por qualquer compensação económica.
5 — A remuneração relativa ao período de férias será a soldada fixa de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.
6 — Além da remuneração prevista no número anterior, o tripulante terá direito a um subsídio de férias de igual montante, no mesmo referido.

Cláusula 25.ª

Faltas Justificadas

1 — Sempre que o navio se encontre em portos de Portugal continental são consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais;
c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;
d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos legais;
f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;
h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
j) A que por lei seja como tal considerada.

2 — No caso de o navio se encontrar em porto de Portugal continental e se tal não constituir grave prejuízo para a empresa, poderá o armador conceder ainda um dia de falta justificada por aniversário natalício do tripulante.

3 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados da falta justificada.

Cláusula 26.ª

Comunicação das faltas

1 — Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar o armador ou o seu representante, incluindo o motivo:

a) No caso de a falta ser previsível, com a antecedência mínima de dois dias;
b) No caso de a falta ser imprevista, logo que possível e no prazo máximo de três dias, a contar do início da falta.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença, o tripulante fará acompanhar a justificação do atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou do documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.
3 — O documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais, referido no número anterior, é obrigatório quando o tripulante se encontre em Portugal, salvo se, comprovadamente, não tiver acesso a esses serviços, devendo, neste caso, apresentar documento justificativo (atestado médico).
4 — O não cumprimento do disposto nesta cláusula, salvo os casos de força maior devidamente comprovados, implica que as faltas dadas sejam consideradas injustificadas, com os efeitos previstos na cláusula respeitante a faltas não justificadas.

Cláusula 27.ª

Faltas injustificadas

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 25.ª desta convenção.
2 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
3 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.
4 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante a parte subsequente do período normal de trabalho.

Cláusula 28.ª

Licença sem retribuição

1 — O armador pode atribuir ao tripulante, a pedido deste, licença sem retribuição.
2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o tripulante beneficiário da licença direito ao lugar.
4 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em tempo inteiro em organismos sindicais, estatais e segurança social e ainda em comissões oficialmente reconhecidas.
5 — É também obrigatória a concessão de licença sem vencimento sempre que a tripulante (mãe) o solicite, por um ou mais períodos, durante os primeiros 36 meses de vida do filho.

Cláusula 29.ª

Admissão para efeitos de substituição

1 — Sem prejuízo de outras situações em que seja legalmente admissível a celebração de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento, e outras situações equiparáveis.
2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.
3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

Cláusula 30.ª

Retribuição

A retribuição compreende:

a) Vencimentos mensais fixos;
b) Diuturnidades;
c) Subsídio de Natal ou 13.º mês;
d) Percentagem de pesca ou equivalente;
e) Subsídio de férias;
f) Subsídio de gases;
g) Subsídio de alimentação;
h) Outros subsídios previstos nesta convenção que tenham carácter regular.

Cláusula 31.ª

Vencimentos mensais fixos

1 — Os vencimentos mensais fixos devidos aos tripulantes abrangidos por esta convenção são os constantes da tabela anexa a esta convenção e que dela faz parte integrante.
2 — Para efeitos da presente convenção, o valor do vencimento diário será calculado de harmonia com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{365}$$

sendo *VM* o vencimento mensal fixo.
3 — Considera-se vencimento mensal fixo o vencimento mensal e as diuturnidades, se a elas houver direito.

4 — Os vencimentos corresponderão às funções exercidas, independentemente de quem as exerce, e das constantes do rol de matrícula.

Cláusula 32.ª

Formas de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao tripulante o vencimento mensal fixo que lhe é devido, nas formas seguintes:

a) Num dos últimos cinco dias de cada mês, referente ao mês em curso, em depósito bancário indicado pelo tripulante;
b) Num dos últimos cinco dias de cada mês, referente ao mês em curso, por vale de correio ou cheque, para endereço indicado pelo tripulante;
c) Por qualquer outra forma expressamente proposta pelo tripulante e aceite pelo armador.

2 — As formas expressas no n.º 1 desta cláusula serão executadas conforme solicitado pelo tripulante.
3 — Antes do início de cada viagem, poderá o tripulante solicitar um adiantamento até 1,6 do vencimento mensal fixo de mar.
4 — Dentro de vinte e quatro horas após a chegada do navio a porto de Portugal continental, o armador liquidará os vencimentos mensais fixos que ainda não tenham sido pagos e fará um primeiro pagamento por conta da percentagem de pesca, conforme anexo 1, correspondente a 70 % da carga manifestada pelo comandante do navio.
§ único. Para efeitos de aplicação desta percentagem, no que se refere à carga de pescado salgado, os 70 % acima referidos serão calculados tomando como base o preço do bacalhau tipo miúdo; no que se refere ao pescado congelado, os 70 % serão calculados tomando como base o valor comercial e ou o preço corrente praticado pelo armador.
5 — O armador obriga-se a pagar a parte restante das retribuições vencidas pelo tripulante até 20 dias após a descarga da totalidade do carregamento do navio. Neste pagamento serão descontados os avanços, abonos ou adiantamentos que hajam sido anteriormente efectuados.

Cláusula 33.ª

Folhas de retribuição

Com o pagamento final referente a cada viagem, o armador deverá entregar a cada membro da tripulação uma nota dos cálculos efectuados para determinar as retribuições a que tem direito, nomeadamente os quantitativos em peso e dinheiro.

Cláusula 34.ª

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — O tripulante que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de serviço no mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal ou 13.º mês, uma quantia de montante igual ao vencimento mensal fixo de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.
2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida em que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto a pagamento até ao dia 5 de Dezembro de cada ano.
3 — Os tripulantes que não completem um ano ao serviço do armador em 1 de Dezembro receberão o subsídio constante desta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço.

Cláusula 35.ª

Subsídio de gases

1 — A cada um dos tripulantes do serviço de máquinas, quer quando o navio esteja a navegar quer quando estacionado no porto, desde que haja motores a trabalhar, será atribuído um subsídio de gases do montante de € 0,65, quando no Atlântico Norte, ou de 10 % da soldada fixa de mar, quando no Atlântico Sul.
2 — Em viagem, será posto à disposição de cada tripulante de serviço de máquinas 1,3 l de leite magro por dia, para seu consumo a bordo.

Cláusula 36.ª

Transportes

1 — Os armadores providenciarão e custearão os transportes de todos os tripulantes e das suas bagagens, desde a área das suas residências até aos locais de embarque, no início das viagens, e dos locais de desembarque para as áreas de residência, após a chegada dos navios, no final das viagens, não incluindo o transporte dos seus familiares ou outros.
2 — O disposto nesta cláusula é extensivo ao caso de naufrágio, arribada forçada ou desistência de viagem ou expedição, por parte do armador, quer seja motivada por sua resolução quer por motivo de força maior, e ou ainda ao serviço deste, quando em terra.
3 — Os transportes referidos nesta cláusula, quando efectuados por via aérea, serão em classe turística ou equivalente.
4 — Os transportes referidos nesta cláusula, quando efectuados em vias marítimas ou terrestres, serão de acordo com os hábitos e direitos adquiridos na empresa, nomeadamente de acordo com a alínea *a*) do n.º 3 da cláusula 22.ª do CCT publicado no *Boletim Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 29, de Agosto de 1971.
5 — Só em caso de urgência, previamente determinada pelo armador, é aceite a utilização de transporte que implique passagem mais cara que o transporte colectivo.
6 — Para além do previsto neste contrato, quando o trabalhador se desloque em serviço do armador serão aplicáveis as condições praticadas para os trabalhadores de terra ao serviço do mesmo.

Cláusula 37.ª

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Acordo mútuo das partes;
c) Decisão unilateral do armador, ocorrendo justa causa;
d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do tripulante;
e) Extinção do posto de trabalho ou despedimento colectivo.

Cláusula 38.ª

Causas de caducidade

O contrato individual de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a prazo;
b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;
c) Com a reforma do tripulante por velhice ou invalidez.

Cláusula 39.ª

Cessação por mútuo acordo

O armador e o tripulante podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos legais.

Cláusula 40.ª

Cessação do contrato por despedimento promovido pelo armador com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o tripulante pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.
2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do tripulante, que, pela sua gravidade e consequências, torne prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
3 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
l) Reduções anormais de produtividade;
m) Prática reiterada de embriaguez e furto.

4 — Qualquer despedimento com justa causa será precedido de processo disciplinar, nos termos legais.

5 — É proibido ao armador promover o despedimento sem justa causa de qualquer tripulante, acto que, por consequência, será nulo.

Cláusula 41.ª

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador.

1 — Qualquer tripulante tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de um mês ou 15 dias, respectivamente, nos casos de ter mais ou menos de dois anos completos de serviço, sem prejuízo do cumprimento de toda a campanha do navio.
2 — O tripulante poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas seguintes situações:

a) Ofensa à integridade física, honra e dignidade do tripulante por parte do armador ou seus representantes;
b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
c) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;
d) Violação culposa das garantias legais e convencionais dos tripulantes;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do tripulante.

3 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
c) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 desta cláusula confere direito a uma indemnização calculada nos termos legais.

Cláusula 42.ª

Higiene nos alojamentos

1 — A mudança de roupa de camarote de todos os tripulantes (lençóis, fronhas e toalhas) será efectuada, no mínimo, uma vez por semana:

a) Para os tripulantes dos escalões de oficiais e mestrança, esta mudança será efectuada por trabalhadores afectos à secção de câmaras;
b) Os restantes tripulantes procederão à mudança da respectiva roupa.

2 — Caso as condições do navio o permitam, os tripulantes referidos na alínea *b*) do número anterior deverão levantar do paiol apropriado a roupa necessária a cada mudança, estando o serviço de distribuição de roupas a cargo da secção de câmaras ou de quem o comandante designar.

Cláusula 43.ª

Cantinas

1 — Os armadores comprometem-se, com a colaboração do comandante ou de quem ele delegue, a colocar à disposição dos tripulantes, tendo em conta os limites legais, produtos de uso e consumo individual a bordo, obrigando-se o tripulante a reembolsar os armadores, no final de cada viagem, do valor dos produtos requisitados, calculados ao preço de custo.

2 — Por produtos de uso e consumo individual a bordo entendem-se, nomeadamente, os seguintes artigos:

Sabonetes;
Pastas dentífricas;
Escovas de dentes;
Tabaco;
Bebidas.

Cláusula 44.ª

Alojamento dos tripulantes — Bem-estar a bordo

1 — Os navios deverão ter as condições indispensáveis de habitabilidade e higiene, nomeadamente nos refeitórios e casas de banho, bem como os utensílios apropriados, designadamente roupas de cama, serviços de refeições e artigos de higiene.

2 — Na medida do possível, o armador colocará à disposição dos tripulantes, nas salas de convívio ou de refeições, material que promova o seu bem-estar, tendo em conta as sugestões e os pareceres das chefias.

Cláusula 45.ª

Roupas de trabalho e outras

1 — Constituirão encargos do armador as despesas com as ferramentas, equipamentos e roupas de trabalho e de uso profissional utilizados pelo tripulante.

2 — Entende-se por roupas de trabalho:

Fatos de oleado ou tecido sintético impermeável;
Botas de borracha;
Luvas de manobra e de parque de pesca;
Fatos de porão com barrete (para frigorífico);
Botas de porão (para frigorífico);
Luvas de lã (para frigorífico);
Casacos de trabalho para cozinha;
Barretes de cozinha;
Aventais de trabalho para cozinha;
Capacetes de segurança.

3 — O armador fornecerá ainda para utilização a bordo a cada tripulante:

3 cobertores;
1 almofada;
1 colchão;
12 lençóis;
12 fronhas;
10 toalhas de rosto;
4 toalhas de banho.

4 — As ferramentas e equipamentos bem como as roupas de trabalho e de uso profissional são pertença do armador e os tripulantes farão a sua entrega no final de cada viagem.

5 — As roupas de trabalho referidas no n.º 2 desta cláusula serão substituídas sempre que o seu estado o justifique.

6 — O armador fornecerá ainda a cada tripulante um maço de cigarros, tipo *SG Filtro*, por dia de viagem.

Cláusula 46.ª

Sanções disciplinares

O armador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, nos termos legais:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Cláusula 47.ª

Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos legais;
c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

3 — A aplicação de sanção abusiva terá as consequências legalmente previstas

Cláusula 48.ª

Contribuição para a segurança social e tratamento dos tripulantes fora do porto de armamento por motivo de doença ou acidente de trabalho

1 — Os armadores e os trabalhadores contribuirão para a segurança social.

2 — Em caso de doença ou acidente de trabalho de um tripulante durante a viagem, o armador, directamente ou por terceiros, caso tenha transferido a sua responsabilidade, suportará os seguintes encargos:

a) Os que resultem do seu tratamento, quer a bordo quer em porto estrangeiro, bem como do seu repatriamento ou regresso ao navio, se for caso disso;

b) Em caso de repatriamento, o tripulante, logo após a sua chegada a Portugal, apresentar-se-á nos serviços médico-sociais ou serviços da companhia seguradora, conforme se trate de doença ou acidente. Se, entretanto, ficar apto, o tripulante apresentar-se-á ao armador, que, caso a localização do navio e as circunstâncias de tempo útil o justifique, promoverá o seu regresso a bordo, por outro navio;

c) Até à sua chegada a Portugal o tripulante manterá direito à sua retribuição total (vencimento mensal e percentagem de pesca) como se se mantivesse a trabalhar, passando a auferir apenas direito ao seu vencimento mensal fixo de terra no período que medeia a data da sua alta médica e o seu regresso ao navio.

3 — Em caso de reclamação generalizada quanto à continuidade da percentagem de pesca do doente ou acidentado, poderá ser feita uma consulta aos tripulantes, que decidirão por maioria.

4 — No caso de haver repatriamento injustificado, devidamente relatado pelo comandante do navio, pelo superior hierárquico do tripulante, por duas testemunhas e ainda pelo médico indicado pela entidade consular, todos os encargos com o repatriamento serão de conta do repatriado responsável.

Cláusula 49.ª

Doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho, de que resulte incapacidade temporária, o armador pagará a remuneração mensal correspondente a dois terços da média ponderada da retribuição dos 12 meses anteriores, deduzindo-se o que o trabalhador directamente receber de quaisquer outras entidades.

2 — Quando da doença profissional ou acidente de trabalho resulte incapacidade permanente, as indemnizações ou pensões devidas aos tripulantes serão calculadas na base da retribuição e nos termos da lei.

Cláusula 50.ª

Falecimento e seguro por incapacidade ou morte

1 — A entidade patronal efectuará um seguro para casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, por acidentes de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de € 60 000, que será pago ao próprio ou seus herdeiros, salvo se o trabalhador tiver indicado outros beneficiários.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão da conta do armador, obrigando-se o mesmo à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivo ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

4 — Se o tripulante falecer em serviço para a salvação da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a duração da viagem.

Cláusula 51.ª

Transladação em caso de morte

Quando, ao serviço do armador, se verifique a morte de qualquer tripulante, aquele obriga-se à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivo ou, na falta deste, pelos parentes do trabalhador.

Cláusula 52.ª

Perda de haveres

1 — Os armadores directamente ou por intermédio de companhia seguradora indemnizarão o tripulante pela perda, total ou parcial, dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 1500 por tripulante.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos bens pessoais salvos ou que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

5 — Para além do valor referido no n.º 2 desta cláusula e nas mesmas condições do n.º 1, haverá direito a indemnização por material profissional que o tripulante tenha a bordo, desde que o tenha declarado junto da entidade empregadora.

Cláusula 53.ª

Assistência e salvamento

No caso de assistência ou salvamento prestado pelo navio e sua tripulação, o armador considerará o preço líquido da assistência ou salvamento como receita de pesca, sem prejuízo do estatuído no Código Comercial, pagando a cada profissional em conformidade com a tabela de percentagem de pesca.

Cláusula 54.ª

Formação profissional

1 — As empresas deverão, na medida do possível, e enquanto os respectivos navios se encontrem em portos de Portugal continental, facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a frequência de cursos de formação ou especialização profissional nos termos dos números seguintes.

2 — Anualmente, o número máximo de trabalhadores, por especialidade, que poderão frequentar os cursos da Escola Náutica, Escola de Mestrança e Marinhagem e Escola Portuguesa de Pesca será de 7 % do número total de trabalhadores dessa especialidade nessa empresa, sendo o resultado encontrado arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — O regime aplicável às empresas e aos trabalhadores, enquanto estes frequentem os cursos referidos nesta cláusula, será estabelecido adoptando-se uma das seguintes alíneas:

a) Licença sem retribuição;

b) O direito de auferir o seu vencimento mensal fixo de mar e diuturnidades (se a elas tiver direito), obrigando-se previamente por escrito a embarcar nos navios da em-

presa, após o final do curso, cumprindo uma campanha de 150 dias ou cumprindo as campanhas necessárias para se perfazer o referido limite, caso elas sejam de limite inferior;

c) Colocação nos serviços de terra do armador.

4 — Caso o trabalhador, após a frequência dos cursos, não cumpra, total ou parcialmente, por facto que lhe seja imputável, o período de viagem a que se obriga, indemnizará a empresa com uma quantia que corresponderá ao produto da sua remuneração base, à data da cessação do contrato, pelo número de meses do período em falta.

5 — O não aproveitamento escolar dos trabalhadores impedirá os mesmos de voltarem a beneficiar do regime previsto nesta cláusula.

Cláusula 55.ª

Convenções, recomendações e resoluções da OIT e da IMO

Os armadores e os tripulantes aceitam as recomendações, resoluções e convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT e pela IMO, ratificadas pelo Estado Português e em vigor no ordenamento jurídico interno.

Cláusula 56.ª

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Os armadores procurarão dar prioridade na colocação em postos de trabalho em que eventualmente se tenham aberto vagas, tanto nos navios como em terra, aos tripulantes que, em resultado de parecer de junta médica promovida pelos serviços competentes da segurança social ou companhias de seguros, não possam continuar, em virtude de incapacidade superveniente, no desempenho das funções que até aí vinham exercendo e não passem à situação de invalidez ou de reforma.

2 — As empresas poderão reconverter tais trabalhadores, caso os mesmos não estejam habilitados para o preenchimento das referidas vagas.

3 — Para beneficiar do regime previsto nesta cláusula, os tripulantes interessados deverão solicitá-lo atempadamente, por escrito, à empresa.

Cláusula 57.ª

Diuturnidades

1 — A soldada fixa mensal será acrescida de diuturnidades de 5 %, calculadas sobre a soldada fixa.

2 — Cada diuturnidade é vencida por cada três anos de serviço no mesmo armador.

3 — O número de diuturnidades terá o limite máximo de três.

Cláusula 58.ª

Caldeirada

Cada tripulante, ao chegar ao porto de armamento, após uma viagem, tem direito a receber, por conta do armador, uma caldeirada para consumo do seu agregado familiar, de igual constituição para todos os tripulantes, ficando a sua atribuição a cargo do oficial responsável do navio, não podendo, no entanto, ser inferior à média mensal de 10 kg de peixe. Pode ainda comprar pescado para seu consumo.

Cláusula 59.ª

Fiscalização

A tripulação, sem prejuízo da sua actividade normal, através dos seus representantes, tem direito a fiscalizar, pelos meios necessários, a saída do peixe existente a bordo.

Cláusula 60.ª

Quotização sindical

1 — Os armadores farão os descontos das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, nos termos legais, desde que os sindicatos ou os próprios enviem as declarações devidamente assinadas.

2 — A relação da tripulação deve ser enviada aos sindicatos até 10 dias depois da saída do navio.

Cláusula 61.ª

Trabalhadores a aguardar embarque ou a prestar serviços em terra

1 — O tripulante na situação de aguardar embarque tem direito à soldada fixa mensal prevista no anexo 1, para a sua profissão ou categoria profissional, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 4.ª

2 — O armador poderá ocupar o tripulante ao seu serviço, quando em terra a aguardar embarque, em serviços de apoio à frota, compatíveis com a sua categoria profissional e ou habilitações.

3 — O tripulante a prestar serviço nos termos do número anterior terá direito ao valor da presença atribuída por dia de trabalho prestado a bordo, sem prejuízo da respectiva soldada fixa mensal.

4 — Aos tripulantes que, para o efeito, se desloquem de ou para fora do porto de armamento onde se encontrem os navios em reparação será garantido o pagamento do transporte, alimentação e alojamento, se necessário.

5 — Sempre que se verifique uma estadia prolongada, por motivos de obras a efectuar no navio, os vencimentos base de terra dos tripulantes que sejam chamados a acompanhar as referidas obras serão equiparados aos vencimentos base de mar, a partir dos 70 dias de estadia.

Estes vencimentos serão acrescidos da importância correspondente, fixada por dia de trabalho a bordo (presença), constante do anexo 1.

Cláusula 62.ª

Integração da convenção na matrícula

A presente convenção colectiva de trabalho fará parte integrante das condições legais da matrícula.

Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos da alínea *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a presente convenção abrange, por um lado, 42 empresas armadoras filiados na ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e, por outro, 110 trabalhadores associados do SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, SINCOMAR — Sindicato de Capi-

tães e Oficiais da Marinha Mercante e SEM — Sindicato de Engenheiros da Marinha Mercante.

Tendo em conta o previsto no n.º 3 do artigo 496.º do mesmo Código do Trabalho, a presente convenção abrangerá também os empregadores que se inscrevam na ADAPI e os trabalhadores que se filiem nos sindicatos supramencionados durante a respectiva vigência.

Nos termos da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a presente convenção revisa a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 15 de Março de 1990, bem como as suas sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 22, de 15 de Junho de 1994, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1996, n.º 14, de 15 de Abril de 1997, n.º 44, de 29 de Novembro de 1999, e n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2002.

Lisboa, 28 de Julho de 2010.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

António Miguel Portugal da Cunha, presidente.
Aníbal Machado Paião, director.
Pedro Jorge Batista da Silva, director.
Luís Carlos da Cunha Vaz Pais, director.
Armando Morgado Teles, director.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Pelo SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Pelo SEM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

ANEXO N.º 1

Tabela de vencimentos

Categoria	Percentagem de pesca	Salário mensal fixo de mar (euros)	Remuneração mínima mensal de mar garantida na totalidade da duração da viagem (euros)	Salário mensal fixo de terra (euros)	Subsídio diário reparação em terra (euros)
Capitão	2,85	420	3068	170	19,5
Imediato	1,65	345	2619	143	19,5
Piloto	1,1	270	1871	113	18
Chefe de máquinas	1,85	345	2769	143	19,5
Segundo-maquinista	1,55	250	2320	113	18
Terceiro-maquinista	1,05	225	1572	105	17
Ajudante de maquinista	0,55	195	1073	100	15,5
Electricista	1,05	225	1572	105	17
Enfermeiro	0,95	245	1572	105	17
Cozinheiro	0,95	245	1572	105	17
Ajudante de cozinheiro	0,55	195	1073	100	15,5
Empregado de câmaras	0,55	195	1073	100	15,5
Contramestre	0,95	245	1572	105	17
Substituto contramestre	0,70	220	1272	105	17
Mestre de redes	0,95	245	1572	105	17
Substituto de mestre de redes	0,70	220	1272	105	17
Redeiro	0,55	195	1073	100	17
Escalador	0,55	195	1073	100	17
Guincheiro	0,55	205	1073	100	15,5
Aprendiz redeiro	0,45	195	923	100	15,5
Pescador	0,40	195	823	100	15,5

Depositado em 18 de Agosto de 2010, a fl. 91 do livro n.º 11, com o n.º 198/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.

Com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas Associações Sindicais signatárias.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 3,90.

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 47,80 para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço — € 2,15;
b) Ceia — € 2,83;
c) Almoço ou jantar — € 9,51;
d) Dormida — € 27,68.

Cláusula 22.ª

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de € 44.

Cláusula 23.ª

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de € 28,89.

Cláusula 52.ª

Produção de efeitos

As cláusulas 19.ª, 21.ª, 22.ª e 23.ª e as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III-A terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Porto, 15 de Junho de 2010.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

Manuel Augusto Dias Pinheiro, mandatário.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Indústrias de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

Ana Isabel Alves, mandatária.

Pelo SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

ANEXO III-A

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

Remunerações mínimas CCT Vinhos — Administrativos

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	911,50
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	862
III	Chefe de secção Chefe de vendas Programador Guarda-livros	732,50
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	677
V	Primeiro-escriturário/caixa Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	641,50
VI	Segundo-escriturário Cobrador/ estenodactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Demonstrador	613,50
VII	Telefonista de 1.ª	544
VIII	Telefonista de 2.ª Contínuo Porteiro	505
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	482
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano	475

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
	Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	
XI	Paquete (até 17 anos)	475

Depositado em 12 de Agosto de 2010, a fl. 90 do livro n.º 11, com o n.º 189/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras.

Com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);
Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas Associações Sindicais signatárias.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 3,90

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 47,80 para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço — € 2,15;
b) Ceia — € 2,83;
c) Almoço ou jantar — € 9,51;
d) Dormida — € 27,68.

Cláusula 22.ª

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de € 44.

Cláusula 23.ª

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de € 28,89.

Cláusula 52.ª

Produção de efeitos

As cláusulas 19.ª, 21.ª, 22.ª e 23.ª e as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III-A terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Porto, 15 de Junho de 2010.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

Manuel Augusto Dias Pinheiro, mandatário.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Indústrias de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

Ana Isabel Alves, mandatária.

Pelo SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

ANEXO III-A

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

Remunerações mínimas CTT vinhos — Armazéns

(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

Grupos	Categorias	Total (euros)
A	Analista principal químico	790,50
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	742,50

Grupos	Categorias	Total (euros)
C	Caixeiro-chefe de secção	695,50
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) Encarregado de refeitório Fogueiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª	628
E	Motorista de pesados	612,50
F	Ajudante de encarregado de armazém Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Fogueiro de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	597,50
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogueiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3.ª Tanoeiro Torneiro mecânico de 3.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	565
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento	550
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	534
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador — caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	526,50
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	484
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1.º ano Empregado de refeitório Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	481,50
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	475
O	Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	475

Depositado em 12 de Agosto de 2010, a fl. 90 do livro n.º 11, com o n.º 188/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outras.

Revisão global do contrato colectivo de trabalho para a indústria de curtumes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, rectificada por publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, e com alteração/texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CTT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra parte, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga.

Cláusula 68.ª

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de € 5,50 por dia efectivo de trabalho.

2 — . . . .
3 — . . . .

Cláusula 103.ª

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.ª, 15.ª e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.ª, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Nível	Remuneração mínima
I	895
II	811
III	752
IV	715
V	672
VI	648
VII (*a*)	627
VIII	605
IX	530
X	483
XI	479
XII	476
XIII	475

(*a*) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota. — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e renumeração

Nível I

Técnico de curtumes.
Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.

Nível II

Ajudante técnico.

Nível III

Encarregado geral.

Nível IV

Encarregado.
Encarregado (madeiras).
Encarregado metalúrgico.
Encarregado electricista.

Nível V

Chefe de equipa.
Chefe de equipa (electricista).
Chefe de sector.
Encarregado de refeitório (hoteleiros).
Fiel de armazém.

Nível VI

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações mecânicas.
Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas.
Preparador, operador de caleiros e tintas.
Operador de instalações de pintura e secagem.
Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*.
Operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*.
Operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado.
Classificador, apartador, desgarrador.
Motorista.
Chefe de cozinha (hoteleiros).
Operador de armazém.
Afinador de máquinas de 1.ª
Canalizador picheleiro de 1.ª
Ferrageiro de 1.ª
Ferramenteiro de 1.ª
Ferreiro ou forjador de 1.ª
Fresador mecânico de 1.ª
Lubrificador de 1.ª
Oficial electricista
Operário de 1.ª de madeiras.
Pintor de veículos ou máquinas 1.ª (metalúrgicos).
Serrador mecânico.
Serralheiro mecânico de 1.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos).
Soldador por electroarco ou oxigénioacetilénico de 1.ª
Torneiro mecânico de 1.ª
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª

Nível VII

Adjunto de operador de Máquinas de curtimenta (ou de produção).
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*.
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*.
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado.
Adjunto de operador de armazém.
Afinador de máquinas de 2.ª
Canalizador picheleiro de 2.ª
Cozinheiro (hoteleiros).
Despenseiro (hoteleiros).
Ecónomo (hoteleiro).
Distribuidor (armazém).
Embalador (armazém).
Escovador.
Ferrageiro de 2.ª
Ferramenteiro de 2.ª
Ferreiro ou forjador de 2.ª
Fresador.
Fresador mecânico de 2.ª
Lubrificador de 2.ª
Operário de 2.ª de madeiras.
Pintor de veículos ou máquinas de 2.ª
Porteiro ou guarda.

Pré-oficial do 3.º período (electricistas).
Serralheiro mecânico de 2.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª
Serralheiro civil de 2.ª
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª

Nível VIII

Operário não diferenciado.
Afinador de máquinas de 3.ª
Canalizador — (picheleiro) de 3.ª
Fresador mecânico de 3.ª
Lubrificador de 3.ª
Não diferenciado.
Operário de 3.ª (trabalhador de madeiras).
Pintor de veículos ou máquinas de 3.ª
Pré-oficial de 2.º período (electricistas).
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª
Serralheiro civil de 3.ª,
Serralheiro mecânico de 3.ª
Servente (construção civil).
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª
Torneiro mecânico de 3.ª

Nível IX

Copeiro (hoteleiros).
Contínuo.
Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros).
Praticante (metalúrgicos).
Pré-oficial (construção civil).
Pré-oficial do 1.º período (electricistas).
Telefonista.
Trabalhador auxiliar.

Nível X

Encarregado de limpeza.
Encarregado de limpeza (correlativos de escritório) ([1]).

Nível XI

Servente de limpeza.
Servente de limpeza (correlativos escritório) ([1]).

Nível XII

Aprendiz de 17 anos.
Ajudante do 2.º período (electricistas).
Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos).
Aprendiz de construção civil (17 anos).
Aprendiz de metalúrgico (17 anos).
Estagiário (hoteleiros).
Paquete (17 anos) (escritório).

Nível XIII

Aprendiz de 16 anos.
Ajudante do 1.º período (electricistas).
Aprendiz (hoteleiros).
Aprendiz de metalúrgico (16 anos).
Aprendiz de construção civil (16 anos).
Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos).

([1]) Estes trabalhadores devem exercer a sua actividade predominantemente na área fabril.

Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CTT abrange 129 empresas e 1520 trabalhadores.

Porto, 25 de Junho de 2010.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Humberto Manuel Silva Marques, mandatário.
Jimmy Frazão, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes:

Armando Pereira da Rocha, mandatário.
Manuel Joaquim Moreira de Sousa, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

Domingos Castro Ribeiro, mandatário.
Manuel Eduardo Castro Oliveira, mandatário.

Depositado em 16 de Agosto de 2010, a fl. 90 do livro n.º 11, com o n.º 192/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª e 38.ª e anexos I e II do acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, com as alterações constantes do *Boletim de Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2007, e 22, de 15 de Junho de 2009.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — . . . .
2 — A tabela salarial e as matérias pecuniárias previstas produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

Cláusula 38.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de € 9,13 por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.
2 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

3 — *(Eliminado.)*

ANEXO I

[...]

Outras categorias profissionais

Inspectores:

[...]

Chefe de terminal. — Orientar e controlar a actividade de todos os trabalhadores dos terminais fluviais da empresa e assumir as funções próprias destes trabalhadores em períodos de impedimento destes; assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros como no que respeita às actividades comerciais exploradas por terceiros; garantir e assegurar as melhores condições de funcionamento de todas as estruturas, equipamentos e sistemas integrantes dos terminais; coordenar a venda e a arrecadação da receita; gerir o atendimento de clientes, o cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais, a pontualidade das horas de partida das carreiras e prevenir a sobrelotação dos navios; promover as condições de conforto, protecção e segurança de passageiros, reportando anomalias e incidentes de que tenha conhecimento.
Fiscal. — [...]
Agente comercial. — [...]
Oficial de reparações. — É o trabalhador que procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, electricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.
Auxiliar de terra. — [...]
[...]

ANEXO II

Tabela salarial

	Euros
Mestre do tráfego local	933,10
Maquinista prático de 1.ª classe	933,10
Maquinista prático de 2.ª classe	776,42
Ajudante de maquinista	708,22
Marinheiro do tráfego local	708,22
Marinheiro de 2.ª classe	639,95
Inspector	1 101,10
Chefe de terminal	829,37
Fiscal	747,96
Agente comercial	646,45
Oficial de reparações	776,42
Auxiliar de terra	555,66
Auxiliar administrativo	524,17
Assistente administrativo III	747,42
Assistente administrativo II	873,19
Assistente administrativo I	1 079,74

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.
Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 166.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano da Rosa Rita, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre P. Delgado, mandatário.

Pelo SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Joaquim Luís Serôdio Correia, mandatário.
Fernando Magno Brás, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Fernando Gomes Camões, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lis-

boa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo de empresa substitui toda a regulamentação convencional existente no âmbito da Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., aplicável aos inscritos marítimos e restantes trabalhadores previstos no anexo I.

2 — A tabela salarial e as matérias pecuniárias previstas produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

Cláusula 3.ª

Revisão do acordo

1 — A denúncia deste acordo não poderá efectuar-se antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, devendo a proposta revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais.

2 — A resposta, que deve revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais, deverá ser enviada no prazo de 30 dias.

3 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção de resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 4.ª

Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental e as acções de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 5.ª

Condições gerais de admissão

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos;
b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
c) Maior aptidão para o exercício da função.

2 — A empresa contactará os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respectivas escalas de embarque.

Cláusula 6.ª

Preenchimentos de postos de trabalho

1 — O preenchimento dos postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da empresa, quer através do recurso à admissão.

2 — Os trabalhadores da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de postos de trabalho de categorias superiores, desde que preencham todos os requisitos legais e regulamentares para o seu exercício, tendo em igualdade de situação preferência sobre os candidatos externos na ocupação desses postos de trabalho.

3 — A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de selecção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

Cláusula 7.ª

Cédula marítima

A empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores portadores da respectiva cédula marítima, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados, desde que possam ser matriculados.

Cláusula 8.ª

Exames

No acto de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de selecção.

Cláusula 9.ª

Condições de trabalho

No acto de admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 10.ª

Readmissões

1 — Os candidatos a readmissão deverão satisfazer as condições de admissão aplicáveis à categoria a que se candidatem, salvo os casos especiais em que a empresa reconheça a possibilidade de dispensar alguma ou algumas daquelas condições.

2 — Aos trabalhadores readmitidos será contado para os devidos efeitos como tempo de serviço todo o período ou períodos de tempo de serviço que tenham prestado à empresa.

Cláusula 11.ª

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 12.ª

Contratos de formação

A empresa poderá celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confiram aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

Cláusula 12.ª-A

1 — A entidade patronal deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais

ou outros, nomeadamente quanto à frequência das aulas e preparação de exames.

2 — A entidade patronal deve ainda, sempre que possível:

a) Fomentar e organizar com organismos oficiais cursos de formação técnica de reciclagem para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

Cláusula 13.ª

Categorias profissionais

As funções e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as constantes do anexo I.

Cláusula 14.ª

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — O exercício temporário de funções não compreendidas no objecto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, a menos que tal situação se prolongue por mais de 18 meses consecutivos e o trabalhador possa ser matriculado com a nova categoria.

Cláusula 15.ª

Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *c*) do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 17.ª

Deveres da empresa

A empresa deve:

a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;

b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;

c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos oficiais, instituições de previdência e outros a estes inerentes;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 18.ª

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo autorização da Inspecção-Geral do Trabalho, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em convenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Acção disciplinar

Cláusula 19.ª

Poder disciplinar

A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

Cláusula 20.ª

Sanções

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.
2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.
3 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada
c) Multa;
d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
e) Despedimento.

4 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.
5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

Cláusula 21.ª

Regulamento disciplinar

(Suprimida.)

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.ª

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a nove horas por dia e a quarenta quatro horas por semana.
2 — O período normal de trabalho, a partir de 1 de Junho de 1994, não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais.

Cláusula 23.ª

Fixação do horário de trabalho

Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 24.ª

Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.
2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.
3 — As escalas de serviço serão fixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, 10 dias de antecedência.
4 — O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.
5 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.
6 — Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, a atribuição do trabalho previsto.
7 — Por conveniência de serviço poderão, no entanto, ser previstos nas escalas de serviço períodos sem especificação de serviço, que se consideram para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.
8 — A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.
9 — O período de trabalho iniciado depois das 22 horas de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.
10 — O cômputo do tempo de trabalho mensal termina no último sábado de cada mês.

Cláusula 24.ª-A

Organização de turnos

1 — Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de

funcionamento seja superior ao período normal de trabalho, definido pelas disposições do presente acordo.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá efectuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração do repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 25.ª

Tomada de refeição

1 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo destinado à refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 26.ª

Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

2 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (RH).

3 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no n.º 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

Cláusula 27.ª

Reserva

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa sem executar serviço mas aguardando a necessidade de o prestar.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 28.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 29.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2 — Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

3 — O recurso a horas extraordinárias não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

4 — Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excepcionais, designadamente as motivadas por anomalias na circulação das embarcações.

5 — As horas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição/hora.

6 — Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de trinta, o trabalhador terá direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25 % da RH.

Cláusula 30.ª

Descanso semanal

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar — que será o primeiro — e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, salvo o disposto nos n.os 4 e 5 da cláusula 24.ª-A.

3 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de oito semanas os descansos, complementar e obrigatório, coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior e sejam gozados conjuntamente.

5 — As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7 — Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

8 — A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais obrigatórios nos mesmos dias.

Cláusula 31.ª

Alteração da data do descanso semanal

1 — Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 32.ª, n.os 1 a 7, inclusive.

2 — Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 32.ª, n.º 8, do presente acordo.

Cláusula 32.ª

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte — se se tratar de descanso obrigatório —, dentro dessa semana ou das duas seguintes — se se tratar de descanso complementar —, em qualquer dos casos imediatamente antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — Além do disposto no n.º 1, terá direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da RH, acrescido de 100 %.

4 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária RD nos dias de descanso trabalhados.

6 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da RH, acrescido de 100 %.

7 — A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 33.ª

Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal

1 — Só por motivo de acidente, intempérie ou atrasos de circulação o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas, tendo, no entanto, de se respeitar o gozo efectivo do repouso mínimo obrigatório.

2 — As primeiras duas horas desse trabalho serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da RH.

3 — Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 32.ª, n.os 1 a 7, inclusive.

Cláusula 34.ª

Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos n.os 1 a 6, inclusive, da cláusula 32.ª e ao disposto na cláusula 33.ª

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.ª

Retribuição

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo II.

Cláusula 36.ª

Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa considera-se:

a) Retribuição mensal (*RM*) — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é o fixado nos anexos I e II deste acordo de empresa, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 37.ª, mais o subsídio de horário de turno;

b) Retribuição diária (*RD*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) Retribuição/hora (*RH*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times \mathrm{RM}}{52 \times HS}$$

em que:

HS = número de horas do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 37.ª

Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor das diuturnidades é de € 26,21 cada.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição,

devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horário e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

Cláusula 38.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de € 9,13 por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excepcionais:

a) As faltas dadas pelos membros da direcção ou pelos delegados das associações sindicais para desempenho das suas funções, até ao limite dos respectivos créditos legais;

b) As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respectivos créditos legais;

c) As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;

e) O não efectivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia.

3 — *(Eliminado.)*

Cláusula 38.ª-A

Subsídio de *catamaran*

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho, a um subsídio de *catamaran* no montante correspondente a 16 % do valor da remuneração base.

2 — Este prémio será reduzido em função do número de dias não trabalhados verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários. Para efeitos de desconto, a fórmula de cálculo do valor do subsídio (VS) de *catamaran* é a seguinte:

$$\text{Desconto do valor do subsídio} = \frac{VS}{30} \times \text{número de dias não trabalhados}$$

3 — Para todos os efeitos legais o subsídio de *catamaran* foi criado em 2003, tendo sido abonado desde 1 de Dezembro desse ano.

Cláusula 39.ª

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de € 48,40 para todos os trabalhadores, excepto para aqueles que já auferem valores superiores, os quais se manterão em regime de absorção.

2 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a RM do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 40.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, até 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração base, constante do anexo II, acrescido das diuturnidades e do subsídio de turno quando a eles tenham direito.

2 — No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3 — Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 41.ª

Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta — prémio mensal de € 166,06;
Duas faltas — prémio mensal de € 148,87;
Três ou mais faltas — prémio mensal de € 7,16 × o número de dias de prestação de trabalho.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4 — Os 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45 e € 6,88/mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

5 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;

b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular.

6 — O prémio mensal de assiduidade não é devido durante o período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

7 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para efeito de desconto do montante do prémio mensal referido no n.º 1.

8 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

Cláusula 41.ª-A

Prémio de assiduidade

(Suprimida.)

Cláusula 42.ª

Subsídio para guarnecimento de leme

1 — Sempre que o tipo de embarcação o exija, a empresa procederá à designação dos marinheiros de tráfego local, encarregados do guarnecimento do leme.

2 — Ao marinheiro de tráfego local encarregado do guarnecimento do leme será atribuído um abono mensal de 11 440$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de designação que a ele confere direito.

3 — O abono por guarnecimento do leme não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias de calendário, das funções de marinheiro de tráfego local, dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de $^{1}/_{22}$ × 11 440$, a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os marinheiros de tráfego local exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 11 440$, um abono diário no valor de $^{1}/_{22}$ × 11 440$.

6 — Por referência à mesma embarcação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono não poderá ser processado a mais de um marinheiro de tráfego local, com excepção dos casos em que tal resulte necessário em virtude das características da embarcação.

Cláusula 42.ª-A

Abono para falhas

Os agentes comerciais têm direito a um abono diário para falhas no montante de € 1,70 por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

Cláusula 43.ª

Complemento do subsídio de doença

Aos trabalhadores por tempo indeterminado ao serviço da empresa são garantidos complementos do subsídio de doença concedido pela segurança social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 36.ª

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 44.ª

Férias, feriados e faltas

1 — Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

2 — Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respectiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.ª

Regime de cessação do contrato de trabalho

As várias formas de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos da legislação em vigor que lhes é aplicável.

Cláusula 46.ª

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Durante o período experimental, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

Cláusula 47.ª

Exercício da actividade sindical

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Cláusula 48.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos seus trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho e de acordo com as disposições legais em vigor.

2 — O trabalhador é obrigado a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas

disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.ª

Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa

Os outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo.

Cláusula 50.ª

Quotização sindical

1 — A empresa descontará nas retribuições dos trabalhadores a quotização sindical, enviando aos respectivos sindicatos, até ao dia 20 de cada mês, os montantes referentes ao mês anterior.

2 — O sistema de desconto no salário referido no n.º 1 observará estritamente as disposições legais em vigor.

Cláusula 51.ª

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos inscritos marítimos, seu enquadramento e conteúdo funcional constam dos anexos I e II e observam as disposições legais que regulamentam esta matéria, designadamente as estabelecidas no Regulamento de Inscrição Marítima (RIM) e restante legislação complementar.

2 — O enquadramento salarial e o conteúdo funcional das restantes categorias profissionais abrangidas por este acordo constam igualmente dos anexos I e II.

Cláusula 52.ª

Fardamentos

A empresa custeará e fornecerá fardamento aos trabalhadores que sejam obrigados a utilizá-lo, quando em serviço, em termos a definir oportunamente pela sua administração.

ANEXO I

Categorias profissionais dos inscritos marítimos

1 — As categorias profissionais a seguir enumeradas observam as disposições legais que regulamentam esta matéria constantes do RIM e restante legislação complementar:

Mestre do tráfego local;
Maquinista prático de 1.ª classe;
Maquinista prático de 2.ª classe;
Marinheiro do tráfego local;
Ajudante de maquinista;
Marinheiro de 2.ª classe.

2 — Definição de funções:

Mestre do tráfego local. — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram em cada momento de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Comandar as embarcações utilizadas no tráfego local;
Chefiar a tripulação;
Orientar o serviço de bordo.

Maquinista prático de 1.ª classe. — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgotos;
Orientar e verificar a actividade do pessoal de máquinas, instruindo-o sempre que necessário;
Orientar e colaborar na execução de reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações sob a sua responsabilidade;
A responsabilidade pela limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas ou outros equipamentos e das instalações;
A responsabilidade pela existência de bordo de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas e outros equipamentos.

Maquinista prático de 2.ª classe. — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgoto;
Executar ou colaborar na execução das reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações;
Orientar e, quando necessário, providenciar, junto da sua hierarquia directa, no sentido da execução e manutenção da limpeza, lubrificação das máquinas ou outros equipamentos bem como das instalações;
Colaborar na indicação das quantidades e qualidades de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários;
Zelar pela higiene e segurança da casa das máquinas.

Marinheiro do tráfego local. — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Estar encarregado da manobra de cabo na largada e da atracação da embarcação;
Proceder à limpeza da embarcação;
Verificar e beneficiar o estado de conservação dos meios de salvamento da embarcação, auxiliando os passageiros na sua utilização, se necessário;
Velar pela segurança e comodidade dos passageiros e procurar garantir a observância das disposições regulamentares e de legislação marítima;
Orientar a arrumação de mercadorias e remessas e ocupar-se da sua vigilância em trânsito;
Colaborar nas operações de docagem, na entrada e saída da embarcação;

Executar trabalhos relativos à arte de marinheiro;
Guarnecer o leme e executar as devidas manobras, sob a orientação do mestre, com ou sem apoio de instrumentos.

Ajudante de maquinista. — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Participar na condução da instalação propulsora e equipamentos auxiliares;
Executar operações de limpeza e acções de manutenção e ou reabastecimento inerentes ao serviço de máquinas e que, dentro dos seus conhecimentos e experiência, lhe tenham sido determinadas pelos seus superiores hierárquicos;

Marinheiro de 2.ª classe. — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, designadamente as enunciadas para o marinheiro do tráfego local, à excepção do guarnecimento do leme.

Outras categorias profissionais

Inspectores:

Inspecciona e fiscaliza toda a actividade operacional da empresa, designadamente a bordo dos navios e nos terminais, em conformidade com as normas legais em vigor, e assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verifiquem;
Auxilia a hierarquia na supervisão e execução das tarefas de âmbito operacional da empresa, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais com as autoridades marítimas;
Verifica, informa e participa sobre o estado dos terminais, aprontamento de navios e actividade e desempenho das tripulações.

Chefe de terminal. — Orientar e controlar a actividade de todos os trabalhadores dos terminais fluviais da empresa e assumir as funções próprias destes trabalhadores em períodos de impedimento destes; assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros como no que respeita às actividades comerciais exploradas por terceiros; garantir e assegurar as melhores condições de funcionamento de todas as estruturas, equipamentos e sistemas integrantes dos terminais; coordenar a venda e a arrecadação da receita; gerir o atendimento de clientes, o cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais, a pontualidade das horas de partida das carreiras e prevenir a sobrelotação dos navios; promover as condições de conforto, protecção e segurança de passageiros, reportando anomalias e incidentes de que tenha conhecimento.
Agente comercial. — É o trabalhador que assegura as actividades de um cais de embarque, nomeadamente as relativas à função comercial da empresa:

Vende e regulariza bilhetes e outros títulos de transporte;
Escritura e encaminha os mapas de controlo e presta contas das importâncias arrecadadas;
Controla e procede à revisão de bilhetes e outros títulos de transporte;
Zela pela existência mínima dos títulos de transporte, solicitando o respectivo abastecimento;
Presta informações e apoia os clientes sempre que necessário;
Controla a entrada e saída de passageiros e procede à abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque;
Colabora na manutenção da ordem pública contactando o pessoal da segurança, quando necessário;
Zela pelo cumprimento dos horários das carreiras e dá sinal de partida aos barcos, de acordo com as instruções recebidas.

Fiscal. — É o trabalhador a quem compete fiscalizar a validade de todos os títulos de transporte, autuando os passageiros não portadores de título válido e zelar pelo cumprimento (por parte dos passageiros) das normas e proibições impostas.
Compete particularmente ao fiscal:

Fazer a verificação de validade dos títulos de transporte, a bordo e nos terminais;
Aplicar multas legais aos passageiros não portadores de título de transporte válido;
Recorrer à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa ou bilhete;
Levantar autos de notícia (modelo aprovado) aos passageiros que não apresentem bilhete ou título de transporte válido;
Apreender o título de transporte indevidamente usado pelo passageiro;
Exigir a identificação do passageiro infractor;
Participar, por escrito, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico;
Colaborar com o pessoal de serviço nos terminais quando solicitado pelo respectivo coordenador de terminais, ou na sua falta pelo chefe de terminais;
Fazer cumprir a proibição de não fumar nos espaços interditos e aplicar multas relativas;
Identificar-se com correcção sempre que solicitado pelo passageiro.

Oficial de reparações. — Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, electricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.
Auxiliar de terra. — É o trabalhador a quem compete assegurar as funções inerentes à atracação e desatracação das embarcações e zelar pela operacionalidade dos cais de embarque, pontões e passerelles, designadamente no que se refere à sua limpeza e vigilância.

Compete, particularmente, ao auxiliar de terra:

Auxiliar a recepção e passagens de cabos de amarração nas manobras de atracação ou de desatracação dos barcos;
Executar a abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque e desembarque de passageiros;
Efectuar a movimentação de bagagens ou outros objectos despachados, bem como a recepção e expedição de correspondência ou volumes que lhe for determinada;
Colaborar em acções de segurança e controlo dos passageiros;
Executar tarefas de mensageiro e ou estafeta de correspondência entre os vários locais de trabalho da empresa ou entre esta e outras entidades exteriores.

Definição de funções — Área administrativa e financeira

Auxiliar administrativo:

Informar, encaminhar e anunciar visitantes;
Receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos;
Colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos;
Operar com máquina de reprodução de documentos;
Executar a preparação de salas de reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como mudanças de móveis.

Assistente administrativo III:

Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função da sua área de actividade, nomeadamente:
Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipamentos de transmissão apropriados para o efeito e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência;
Recolher e preparar dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamentos informáticos, ou outros, próprios para o efeito;
Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados, modelos, facturas e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de *stocks*, de compras e vendas, contabilísticos ou outros;
Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: busca de textos legislativos e de jurisprudência, organização e arquivo de processos, encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos ou peças processuais);
Preparar ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares;
Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;
Exercer funções de apoio administrativo e ou de secretariado a trabalhadores de categoria mais elevada.

Assistente administrativo II:

Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão, que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de actividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados;
Organizar, orientar e desenvolver novos métodos na área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respectivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que se colocarem;
Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de actividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa;
Executar actividades de consulta e prospecção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;
Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários;
Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contratos e emissão da respectiva documentação contabilística;
Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos;
Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respectivo balancete;
Executar, quando necessári.o, as tarefas de assistente administrativo III;
Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Assistente administrativo I. — Orientar e coordenar os trabalhadores com as categorias de assistente administrativo II e III e ou exercer, quando necessário ou por determinação superior, as funções correspondentes a estas categorias, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

ANEXO II

Tabela salarial

	Euros
Mestre do tráfego local	933,10
Maquinista prático de 1.ª classe	933,10
Maquinista prático de 2.ª classe	776,42
Ajudante de maquinista	708,22
Marinheiro do tráfego local	708,22
Marinheiro de 2.ª classe	639,95
Inspector	1 101,10
Chefe de terminal	829,37
Fiscal	747,96
Agente comercial	646,45
Oficial de reparações	776,42
Auxiliar de terra	555,66
Auxiliar administrativo	524,17
Assistente administrativo III	747,42
Assistente administrativo II	873,19
Assistente administrativo I	1 079,74

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 166.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano da Rosa Rita, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre P. Delgado, mandatário.

Pelo SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Joaquim Luís Serôdio Correia, mandatário.
Fernando Magno Brás, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Fernando Gomes Camões, mandatário.

Depositado em 13 de Agosto de 2010, a fl. 90 do livro n.º 11, com o n.º 190/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 38.ª, 39.ª, 39.ª-A, 39.ª-B, 39.ª-C, 41.ª, 42.ª, 43.ª-A, 45.ª, anexos I e II e aditamento da secção XVI do anexo I do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 26, de 15 de Julho de 2000, 16, de 29 de Abril de 2002, e 21, de 8 de Junho de 2007, este último com texto consolidado.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .

Cláusula 38.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.
9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-A

Adicional de remuneração

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.
2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.
3 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.os 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.
4 — . . . .

Cláusula 39.ª-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.

4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — . . . .

3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;
b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;
c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 × número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5 — O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente € 3,45 e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

6 — . . . .

7 — . . . .

8 — . . . .

9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

Cláusula 41.ª

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — . . . .

Cláusula 42.ª

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.

2 — *a*) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.

b) . . . .

Cláusula 43.ª-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 45.ª

Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — . . . .

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

ANEXO I

[...]

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

[...]
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Bilheteiro. — [...]

Operador *comercial.* — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

[...]

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

[...]

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

[...]

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo I:

Técnico auxiliar TA 5 — € 1143,11;
Técnico auxiliar TA 4 — € 1 072,54;
Técnico auxiliar TA 3 — € 1 022,05;
Técnico auxiliar TA 2 — € 950,42;
Técnico auxiliar TA 1 — € 900,47.

Grupo II:

Chefe de serviços administrativos — € 1022,05;
Tesoureiro — € 871,16;
Chefe de secção — € 822,32;
Oficial administrativo principal — € 777,81;
Primeiro oficial administrativo — € 728,42;
Segundo oficial administrativo — € 670,33;
Terceiro oficial administrativo — € 623,67.

Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas — € 822,32;
Mecânico principal — € 871,16;
Mecânico de 1.ª — € 813,08;
Mecânico de 2.ª — € 796,26;
Mecânico de 3.ª — € 786,50;
Técnico de electrónica — € 822,32;
Encarregado de reparações eléctricas — € 822,32;
Electricista principal — € 871,16;
Electricista de 1.ª — € 813,08;
Pré-oficial electricista — € 786,50;
Oficial principal carpinteiro — € 871,16;
Oficial carpinteiro — € 813,08.

Grupo IV:

Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) — € 950,42;
Mestre-encarregado TL (adjunto-mov.) — € 822,32;
Mestre — € 763,68;
Marinheiro de 1.ª — € 646,45;
Marinheiro de 2.ª — € 623,67;
Maquinista prático de 1.ª — € 747,96;
Maquinista prático de 2.ª — € 731,66;
Maquinista prático de 3.ª — € 724,61;
Ajudante de maquinista — € 623,67.

Grupo V:

Chefe de serviço de fiscalização — € 950,42;
Chefe de terminal — € 829,37;
Chefe de zona — € 688,25;
Chefe de estação — € 670,33;
Fiscal — € 747,96;
Bilheteiro — € 646,45;
Operador comercial — € 646,45.

Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas — € 777,81;
Enfermeiro — € 777,81;
Encarregado de armazém — € 688,25;
Pintor — € 813,08;
Motorista — € 653,51;
Fiel de armazém — € 662,19;
Telefonista/recepcionista — € 591,10;
Contínuo — € 556,89;
Servente de armazém — € 556,89;
Servente de reparações — € 556,89;
Aspirante administrativo — € 556,89.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

José Luís Silva Pimenta Diaz, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

2 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;

f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores;

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.ª

Proibição de acordos entre empresas

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.ª

Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.ª

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.ª

Seguros

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.ª

Admissão

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.ª

Idade mínima

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

Cláusula 12.ª

Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.ª

Condições especiais de admissão

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.ª, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.ª

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.ª

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.ª

Preenchimento de vagas

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.ª

Cláusula 17.ª

Promoções obrigatórias

1:

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
d) O marinheiro de 2.ª classe será promovido à 1.ª classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;
f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
g) O mecânico de 3.ª será promovido a mecânico de 2.ª após três anos de permanência na categoria;
h) O mecânico de 2.ª será promovido a mecânico de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.
3 — O regime previsto nas alíneas *g*) e *h*) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.ª

Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;
Trabalhador com funções de chefia;
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.
3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.
4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.
5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.
6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.
2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.
3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.
4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.ª
5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.ª
6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.
2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.
3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.
4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.
5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.
7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.ª

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de 8 horas diárias seguidas e 40 horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.ª

Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.ª

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 24.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.ª

Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.ºs 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.ª

Registo de trabalho suplementar

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.ª

Limite do trabalho suplementar

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de 200 horas para os trabalhadores integrados em turnos e 150 horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.ª

Trabalho suplementar de menores

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.ª

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.ª, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.ª

Dispensa de trabalho nocturno

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.ª

Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.ª

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.ª

Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.ª

Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.ª

Pagamento da retribuição

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.ª

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da Comissão de Trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea *i*) da cláusula 3.ª, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;
b) As que forem convocadas pela empresa;
c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.

9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-A

Adicional de remuneração

5 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

6 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

7 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.os 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.

8 — O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.ª, com excepção dos n.os 4 e 5.

Cláusula 39.ª-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.

4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho, e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;
b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;
c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 × número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5 — Os 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45 e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

d) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;
e) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
g) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

8 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no n.º 1.

9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

Cláusula 40.ª

Abono de função

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.ª

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.ª

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.

2:

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retri-

buição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.ª

Subsídio de penosidade

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25% quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.ª-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 44.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50% sobre retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100% sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150% sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200% com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.ª

Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

Cláusula 46.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.ª, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.ª

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos, 50% das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6 — Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.ª

Escolha e marcação de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.ª

Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.ª

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.ª

Alteração do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.ª

Alteração ou interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.ª

Serviço militar — Férias

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.ª

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.ª

Princípios gerais

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de 48 horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

b) Dadas nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.ª

Cláusula 61.ª

Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.ª

Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.ª

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.ª

Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.ª

Licença sem retribuição

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.ª

Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição;

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea *c*) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea *c*) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 67.ª

Trabalhadores-estudantes — Regalias

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.ª;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.ª

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2 — O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.ª

Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.
2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.
3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.
4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.
6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.ª

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.ª

Suspensão do trabalho

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.ª

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão com perda de retribuição;
d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.ª

Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.
3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.ª

Indemnização e acção penal

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.ª

Recursos

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.ª

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho

necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;

f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;

h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.ª

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;

b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.ª

Comunicação das sanções

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.ª

Registo de sanções

1 — A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança social — Direitos complementares

Cláusula 80.ª

Complemento de subsídio de doença e acidente

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

A empresa obriga-se a:

1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhado habitual, a empresa, ouvida a Comissão de Trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4):

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 82.ª

Subsídios de reforma

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes

no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.ª

Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.ª

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.ª

Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.ª

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.ª

Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.ª

Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.ª

Incorporação de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.ª

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4 — O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.ª

Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.
Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

1 — *Mestre-encarregado do tráfego local.* — Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota. — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª
Maquinista prático de 2.ª
Maquinista prático de 3.ª
Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.
Fiscal.
Chefe de terminal.
Chefe de zona.
Chefe de estação.
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização. — É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções — compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização

da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de terminal. — É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de zona. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Bilheteiro. — É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial. — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista-recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.

Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 18.ª

4 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

Definição de funções

Analista de sistemas. — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Programador de computador. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador. — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *outputs* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Oficial principal carpinteiro.
Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª

Definição de funções

Carpinteiro naval. — É o profissional que constrói ou repara cascos ou superstruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado. — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Pré-oficial. — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

SECÇÃO VII

Mecânicos

Definição de funções

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superstruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

Mecânico principal. — É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico. — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desempanagem ou de revisão programada.

Servente de reparações/manutenção. — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

SECÇÃO VIII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval. — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superstruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínios, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO IX

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

Encarregado de armazém. — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel. — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Servente. — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

SECÇÃO XII

(Eliminada.)

SECÇÃO XIII

Enfermeiro. — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIV

(Eliminada.)

SECÇÃO XV

Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA)

Definição de funções

Técnico auxiliar. — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — Coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo I:

Técnico auxiliar TA 5 — € 1143,11;
Técnico auxiliar TA 4 — € 1072,54;
Técnico auxiliar TA 3 — € 1022,05;
Técnico auxiliar TA 2 — € 950,42;
Técnico auxiliar TA 1 — € 900,47.

Grupo II:

Chefe de serviços administrativos — € 1022,05;
Tesoureiro — € 871,16;
Chefe de secção — € 822,32;
Oficial administrativo principal — € 777,81;
Primeiro-oficial administrativo — € 728,42;
Segundo-oficial administrativo — € 670,33;
Terceiro-oficial administrativo — € 623,67.

Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas — € 822,32;
Mecânico principal — € 871,16;
Mecânico de 1.ª — € 813,08;
Mecânico de 2.ª — € 796,26;
Mecânico de 3.ª — € 786,50;
Técnico de electrónica — € 822,32;
Encarregado de reparações eléctricas — € 822,32;
Electricista principal — € 871,16;
Electricista de 1.ª — € 813,08;
Pré-oficial electricista — € 786,50;
Oficial principal carpinteiro — € 871,16;
Oficial carpinteiro — € 813,08.

Grupo IV:

Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) — € 950,42;
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) — € 822,32;
Mestre — € 763,68;
Marinheiro de 1.ª — € 646,45;
Marinheiro de 2.ª — € 623,67;
Maquinista prático de 1.ª — € 747,96;
Maquinista prático de 2.ª — € 731,66;
Maquinista prático de 3.ª — € 724,61;
Ajudante de maquinista — € 623,67.

Grupo V:

Chefe de serviço de fiscalização — € 950,42;
Chefe de terminal — € 829,37;
Chefe de zona — € 688,25;
Chefe de estação — € 670,33;
Fiscal — € 747,96;
Bilheteiro — € 646,45;
Operador comercial — € 646,45.

Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas — € 777,81;
Enfermeiro — € 777,81;
Encarregado de armazém — € 688,25;
Pintor — € 813,08;
Motorista — € 653,51;
Fiel de armazém — € 662,19;
Telefonista/recepcionista — € 591,10;
Contínuo — € 556,89;
Servente de armazém — € 556,89;
Servente de reparações — € 556,89;
Aspirante administrativo — € 556,89.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

a) O chão, as escadas e os corredores;
b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) — fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

José Luís Silva Pimenta Diaz, mandatário.

Depositado em 16 de Agosto de 2010, a fl. 91 do livro n.º 11, com o n.º 197/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 38.ª, 39.ª, 39.ª-A, 39.ª-B, 39.ª-C, 41.ª, 42.ª, 43.ª-A e 45.ª, anexos I e II e aditamento da secção XVI do anexo I do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2000, 17, de 8 de Maio de 2002, e 21, de 8 de Junho de 2007, este último com texto consolidado.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 38.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

a) . . . .

b) . . . .

c) . . . .

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.

9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-A

Adicional de remuneração

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.ºs 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.

4 — . . . .

Cláusula 39.ª-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.

4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — . . . .

3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;
b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;
c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 × número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5 — O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45 e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

6 — . . . .

7 — . . . .

8 — . . . .

9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

Cláusula 41.ª

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — . . . .

Cláusula 42.ª

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.
2:

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.
b) . . . .

Cláusula 43.ª-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 45.ª

Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — . . . .
2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

ANEXO I

[...]

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

[...]
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Bilheteiro. — [...]
Operador comercial. — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.
[...]

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)
[...]

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — Coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.
[...]

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo I:

Técnico auxiliar TA 5 — € 1143,11;
Técnico auxiliar TA 4 — € 1072,54;
Técnico auxiliar TA 3 — € 1022,05;
Técnico auxiliar TA 2 — € 950,42;
Técnico auxiliar TA 1 — € 900,47.

Grupo II:

Chefe de serviços administrativos — € 1022,05;
Tesoureiro — € 871,16;
Chefe de secção — € 822,32;
Oficial administrativo principal — € 777,81;
Primeiro-oficial administrativo — € 728,42;
Segundo-oficial administrativo — € 670,33;
Terceiro-oficial administrativo — € 623,67.

Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas — € 822,32;
Mecânico principal — € 871,16;
Mecânico de 1.ª — € 813,08;
Mecânico de 2.ª — € 796,26;
Mecânico de 3.ª — € 786,50;
Técnico de electrónica — € 822,32;
Encarregado de reparações eléctricas — € 822,32;
Electricista principal — € 871,16;
Electricista de 1.ª — € 813,08;

Pré-oficial electricista — € 786,50;
Oficial principal carpinteiro — € 871,16;
Oficial carpinteiro — € 813,08.

Grupo IV:

Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) — € 950,42;
Mestre-encarregado TL (adjunto-mov.) — € 822,32;
Mestre — € 763,68;
Marinheiro de 1.ª — € 646,45;
Marinheiro de 2.ª — € 623,67;
Maquinista prático de 1.ª — € 747,96;
Maquinista prático de 2.ª — € 731,66;
Maquinista prático de 3.ª — € 724,61;
Ajudante de maquinista — € 623,67.

Grupo V:

Chefe de serviço de fiscalização — € 950,42;
Chefe de terminal — € 829,37;
Chefe de zona — € 688,25;
Chefe de estação — € 670,33;
Fiscal — € 747,96;
Bilheteiro — € 646,45;
Operador comercial — € 646,45.

Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas — € 777,81;
Enfermeiro — € 777,81;
Encarregado de armazém — € 688,25;
Pintor — € 813,08;
Motorista — € 653,51;
Fiel de armazém — € 662,19;
Telefonista/recepcionista — € 591,10;
Contínuo — € 556,89;
Servente de armazém — € 556,89;
Servente de reparações — € 556,89;
Aspirante administrativo — € 556,89.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Fernando Gomes Camões, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

2 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores;

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.ª

Proibição de acordos entre empresas

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.ª

Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.ª

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.ª

Seguros

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.ª

Admissão

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.ª

Idade mínima

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

Cláusula 12.ª

Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.ª

Condições especiais de admissão

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.ª, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da

Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.ª

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.ª

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.ª

Preenchimento de vagas

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.ª

Cláusula 17.ª

Promoções obrigatórias

1:

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
d) O marinheiro de 2.ª classe será promovido à 1.ª classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;
f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
g) O mecânico de 3.ª será promovido a mecânico de 2.ª após três anos de permanência na categoria;
h) O mecânico de 2.ª será promovido a mecânico de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas *g*) e *h*) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.ª

Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;
Trabalhador com funções de chefia;
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.ª

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.ª

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.ª

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de 8 horas diárias seguidas e 40 horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.ª

Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.ª

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 24.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.ª

Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.os 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.ª

Registo de trabalho suplementar

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.ª

Limite do trabalho suplementar

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de 200 horas para os trabalhadores integrados em turnos e 150 horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.ª

Trabalho suplementar de menores

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.ª

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.ª, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.ª

Dispensa de trabalho nocturno

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibili-

dade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.ª

Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.ª

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.ª

Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.ª

Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.ª

Pagamento da retribuição

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.
2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.ª
3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.
4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.
5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.
6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da Comissão de Trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.
7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea *i*) da cláusula 3.ª, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;
b) As que forem convocadas pela empresa;
c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.
9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-A

Adicional de remuneração

5 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.
6 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.
7 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.os 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.
8 — O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.ª, com excepção dos n.os 4 e 5.

Cláusula 39.ª-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.
2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.
3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.
4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho, e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.
2 — O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.
3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;
b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;
c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 × número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.
5 — O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45 e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.
6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

d) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

e) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;

f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

g) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

8 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no n.º 1.

9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

Cláusula 40.ª

Abono de função

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.ª

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.ª

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.

2:

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.ª

Subsídio de penosidade

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.ª-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 44.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.ª

Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

Cláusula 46.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.ª, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.ª

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos, 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6 — Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.ª

Escolha e marcação de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.ª

Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.ª

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.ª

Alteração do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.ª

Alteração ou interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do

facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.ª

Serviço militar — Férias

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.ª

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.ª

Princípios gerais

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de 48 horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

b) Dadas nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.ª

Cláusula 61.ª

Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.ª

Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.ª

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.ª

Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.ª

Licença sem retribuição

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.ª

Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição.

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea *c*) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea *c*) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 67.ª

Trabalhadores-estudantes — Regalias

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.ª;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.ª

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.ª

Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.ª

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.ª

Suspensão do trabalho

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.ª

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão com perda de retribuição;
d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.ª

Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.
3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.ª

Indemnização e acção penal

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.ª

Recursos

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.ª

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.ª

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.ª

Comunicação das sanções

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.
2 — Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.ª

Registo de sanções

1 — A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança social — Direitos complementares

Cláusula 80.ª

Complemento de subsídio de doença e acidente

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

A empresa obriga-se a:

1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhado habitual, a empresa, ouvida a Comissão de Trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4):

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 82.ª

Subsídios de reforma

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.ª

Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.ª

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.ª

Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.ª

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.ª

Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.ª

Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.ª

Incorporação de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.ª

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4 — O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.ª

Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.
Mestre do tráfego local.
Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

1 — *Mestre-encarregado do tráfego local*. — Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;

e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local*. — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local*. — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local*. — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em to-

das as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota. — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª
Maquinista prático de 2.ª
Maquinista prático de 3.ª
Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.
Fiscal.
Chefe de terminal.
Chefe de zona.
Chefe de estação.
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização. — É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções — compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de terminal. — É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de zona. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Bilheteiro. — É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial. — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista-recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.

Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 18.ª

4 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

Definição de funções

Analista de sistemas. — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Programador de computador. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador. — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *outputs* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o mon-

tante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Oficial principal carpinteiro.
Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª

Definição de funções

Carpinteiro naval. — É o profissional que constrói ou repara cascos ou superstruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado. — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Pré-oficial. — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

SECÇÃO VII

Mecânicos

Definição de funções

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superstruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

Mecânico principal. — É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico. — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desempanagem ou de revisão programada.

Servente de reparações/manutenção. — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

SECÇÃO VIII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval. — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superstruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínios, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO IX

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

Encarregado de armazém. — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel. — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Servente. — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

SECÇÃO XII

(Eliminada.)

SECÇÃO XIII

Enfermeiro. — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIV

(Eliminada.)

SECÇÃO XV

Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA)

Definição de funções

Técnico auxiliar. — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — Coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo I:

Técnico auxiliar TA 5 — € 1143,11;
Técnico auxiliar TA 4 — € 1072,54;
Técnico auxiliar TA 3 — € 1022,05;
Técnico auxiliar TA 2 — € 950,42;
Técnico auxiliar TA 1 — € 900,47.

Grupo II:

Chefe de serviços administrativos — € 1022,05;
Tesoureiro — € 871,16;
Chefe de secção — € 822,32;
Oficial administrativo principal — € 777,81;
Primeiro-oficial administrativo — € 728,42;
Segundo-oficial administrativo — € 670,33;
Terceiro-oficial administrativo — € 623,67.

Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas — € 822,32;
Mecânico principal — € 871,16;
Mecânico de 1.ª — € 813,08;
Mecânico de 2.ª — € 796,26;
Mecânico de 3.ª — € 786,50;
Técnico de electrónica — € 822,32;
Encarregado de reparações eléctricas — € 822,32;
Electricista principal — € 871,16;
Electricista de 1.ª — € 813,08;
Pré-oficial electricista — € 786,50;
Oficial principal carpinteiro — € 871,16;
Oficial carpinteiro — € 813,08.

Grupo IV:

Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) — € 950,42;
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) — € 822,32;
Mestre — € 763,68;
Marinheiro de 1.ª — € 646,45;
Marinheiro de 2.ª — € 623,67;
Maquinista prático de 1.ª — € 747,96;
Maquinista prático de 2.ª — € 731,66;
Maquinista prático de 3.ª — € 724,61;
Ajudante de maquinista — € 623.67.

Grupo V:

Chefe de serviço de fiscalização — € 950,42;
Chefe de terminal — € 829,37;
Chefe de zona — € 688,25;
Chefe de estação — € 670,33;
Fiscal — € 747,96;
Bilheteiro — € 646,45;
Operador comercial — € 646,45.

Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas — € 777,81;
Enfermeiro — € 777,81;
Encarregado de armazém — € 688,25;
Pintor — € 813,08;
Motorista — € 653,51;
Fiel de armazém — € 662,19;
Telefonista/recepcionista — € 591,10;
Contínuo — € 556,89;
Servente de armazém — € 556,89;
Servente de reparações — € 556,89;
Aspirante administrativo — € 556,89.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.
A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

a) O chão, as escadas e os corredores;
b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.
2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.
2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.
2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que

isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans,* cisternas, etc.) — fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Fernando Gomes Camões, mandatário.

Depositado em 16 de Agosto de 2010, a fl. 91 do livro n.º 11, com o n.º 194/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração de matéria pecuniária e outras e texto consolidado.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 39.ª e 39.ª-C e anexos I e II do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 26, de 15 de Julho de 2000, 17, de 8 de Maio de 2002, 21, de 8 de Junho de 2007, este último com texto consolidado, e 28, de 29 de Julho de 2009.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

a) . . . .

b) . . . .

c) . . . .

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.

9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

8 — . . . .

9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

ANEXO I

[...]

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

[...]
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Bilheteiro. — [...]
Operador comercial. — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo V:

Bilheteiro — [...]
Operador comercial — € 646,45.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — um.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano da Rosa Rita, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

2 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de

segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores;

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.ª

Proibição de acordos entre empresas

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.ª

Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.ª

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.ª

Seguros

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.ª

Admissão

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.ª

Idade mínima

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

Cláusula 12.ª

Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.ª

Condições especiais de admissão

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.ª, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da

Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.ª

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.ª

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.ª

Preenchimento de vagas

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.ª

Cláusula 17.ª

Promoções obrigatórias

1:

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;

b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;

c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;

d) O marinheiro de 2.ª classe será promovido à 1.ª classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;

e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;

f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;

g) O mecânico de 3.ª será promovido a mecânico de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

h) O mecânico de 2.ª será promovido a mecânico de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas *g*) e *h*) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.ª

Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;
Trabalhador com funções de chefia;
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.ª

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.ª

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.ª

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de 8 horas diárias seguidas e 40 horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.ª

Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.ª

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 24.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.ª

Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.os 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.ª

Registo de trabalho suplementar

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.ª

Limite do trabalho suplementar

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de 200 horas para os trabalhadores integrados em turnos e 150 horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.ª

Trabalho suplementar de menores

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.ª

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.ª, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.ª

Dispensa de trabalho nocturno

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibili-

dade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.ª

Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.ª

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.ª

Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.ª

Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.ª

Pagamento da retribuição

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.ª

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da Comissão de Trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea *i*) da cláusula 3.ª, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;
b) As que forem convocadas pela empresa;
c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.

9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-A

Adicional de remuneração

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.os 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.

4 — O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.ª, com excepção dos n.os 4 e 5.

Cláusula 39.ª-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.

4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho, e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;
b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;
c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 × número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5 — O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45 e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

d) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

e) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;

f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

g) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

8 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no n.º 1.

9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

Cláusula 40.ª

Abono de função

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.ª

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.ª

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.

2 — *a*) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.ª

Subsídio de penosidade

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.ª-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 44.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.ª

Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

Cláusula 46.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.ª, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.ª

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos, 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6 — Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.ª

Escolha e marcação de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.ª

Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.ª

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.ª

Alteração do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.ª

Alteração ou interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.ª

Serviço militar — Férias

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.ª

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.ª

Princípios gerais

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de 48 horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

b) Dadas nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.ª

Cláusula 61.ª

Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.ª

Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.ª

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.ª

Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.ª

Licença sem retribuição

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.ª

Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição.
g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea *c*) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.
3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.
4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea *c*) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 67.ª

Trabalhadores-estudantes — Regalias

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;
b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.ª;
d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;
b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.ª

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2 — O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.ª

Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.
2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.
3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.
4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.
6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.ª

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.ª

Suspensão do trabalho

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.ª

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão com perda de retribuição;
d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.ª

Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.
3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.ª

Indemnização e acção penal

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.ª

Recursos

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.ª

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.ª

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.ª

Comunicação das sanções

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.
2 — Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.ª

Registo de sanções

1 — A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares,

escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança social — Direitos complementares

Cláusula 80.ª

Complemento de subsídio de doença e acidente

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

A empresa obriga-se a:

1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhado habitual, a empresa, ouvida a Comissão de Trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4):

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80% da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 82.ª

Subsídios de reforma

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.ª

Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.ª

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.ª

Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.ª

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.ª

Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.ª

Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.ª

Incorporação de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.ª

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

4 — O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.ª

Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.
Mestre do tráfego local.
Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

1 — *Mestre-encarregado do tráfego local.* — Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em to-

das as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota. — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª
Maquinista prático de 2.ª
Maquinista prático de 3.ª
Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.
Fiscal.
Chefe de terminal.
Chefe de zona.
Chefe de estação.
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização. — É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções — compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de terminal. — É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de zona. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Bilheteiro. — É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial. — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista-recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.

Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 18.ª

4 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

Definição de funções

Analista de sistemas. — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Programador de computador. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador. — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros outputs estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros

indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Oficial principal carpinteiro.
Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª

Definição de funções

Carpinteiro naval. — É o profissional que constrói ou repara cascos ou superstruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado. — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Pré-oficial. — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

SECÇÃO VII

Mecânicos

Definição de funções

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superstruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

Mecânico principal. — É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico. — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desempanagem ou de revisão programada.

Servente de reparações/manutenção. — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

SECÇÃO VIII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval. — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superstruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínios, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO IX

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

Encarregado de armazém. — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel. — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Servente. — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

SECÇÃO XII

(Eliminada.)

SECÇÃO XIII

Enfermeiro. — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIV

(Eliminada.)

SECÇÃO XV

Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA)

Definição de funções

Técnico auxiliar. — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — Coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo I:

Técnico auxiliar TA 5 — € 1143,11;
Técnico auxiliar TA 4 — € 1072,54;
Técnico auxiliar TA 3 — € 1022,05;
Técnico auxiliar TA 2 — € 950,42;
Técnico auxiliar TA 1 — € 900,47.

Grupo II:

Chefe de serviços administrativos — € 1022,05;
Tesoureiro — € 871,16;
Chefe de secção — € 822,32;
Oficial administrativo principal — € 777,81;
Primeiro-oficial administrativo — € 728,42;
Segundo-oficial administrativo — € 670,33;
Terceiro-oficial administrativo — € 623,67.

Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas — € 822,32;
Mecânico principal — € 871,16;
Mecânico de 1.ª — € 813,08;
Mecânico de 2.ª — € 796,26;
Mecânico de 3.ª — € 786,50;
Técnico de electrónica — € 822,32;
Encarregado de reparações eléctricas — € 822,32;
Electricista principal — € 871,16;
Electricista de 1.ª — € 813,08;
Pré-oficial electricista — € 786,50;
Oficial principal carpinteiro — € 871,16;
Oficial carpinteiro — € 813,08.

Grupo IV:

Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) — € 950,42;
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) — € 822,32;
Mestre — € 763,68;
Marinheiro de 1.ª — € 646,45;
Marinheiro de 2.ª — € 623,67;
Maquinista prático de 1.ª — € 747,96;
Maquinista prático de 2.ª — € 731,66;
Maquinista prático de 3.ª — € 724,61;
Ajudante de maquinista — € 623,67.

Grupo V:

Chefe de serviço de fiscalização — € 950,42;
Chefe de terminal — € 829,37;
Chefe de zona — € 688,25;
Chefe de estação — € 670,33;
Fiscal — € 747,96;
Bilheteiro — € 646,45;
Operador comercial — € 646,45.

Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas — € 777,81;
Enfermeiro — € 777,81;
Encarregado de armazém — € 688,25;
Pintor — € 813,08;
Motorista — € 653,51;
Fiel de armazém — € 662,19;
Telefonista/recepcionista — € 591,10;
Contínuo — € 556,89;
Servente de armazém — € 556,89;
Servente de reparações — € 556,89;
Aspirante administrativo — € 556,89.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.
A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

a) O chão, as escadas e os corredores;
b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que

isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — um.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano da Rosa Rita, mandatário.

Depositado em 16 de Agosto de 2010, a fl. 91 do livro n.º 11, com o n.º 194/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração de matéria pecuniária e outras e texto consolidado.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 39.ª, 39.ª-C e anexos I e II do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2000, 17, de 8 de Maio de 2002, 21, de 8 de Junho de 2007, este último com texto consolidado, e 28, de 29 de Julho de 2009.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.

9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .

9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente

a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

ANEXO I

[...]

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

[...]
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Bilheteiro. — [...]

Operador comercial. — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo V:

Bilheteiro — [...]
Operador comercial — € 646,45.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

2 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;

f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de

segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores;

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.ª

Proibição de acordos entre empresas

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.ª

Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.ª

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.ª

Seguros

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.ª

Admissão

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.ª

Idade mínima

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

Cláusula 12.ª

Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.ª

Condições especiais de admissão

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.ª, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da

Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.ª

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.ª

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.ª

Preenchimento de vagas

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.ª

Cláusula 17.ª

Promoções obrigatórias

1:

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;

b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;

c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;

d) O marinheiro de 2.ª classe será promovido à 1.ª classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;

e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;

f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;

g) O mecânico de 3.ª será promovido a mecânico de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

h) O mecânico de 2.ª será promovido a mecânico de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas *g*) e *h*) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.ª

Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;
Trabalhador com funções de chefia;
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.ª

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.ª

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.ª

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.ª

Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.ª

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 24.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.ª

Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.os 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.ª

Registo de trabalho suplementar

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.ª

Limite do trabalho suplementar

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.ª

Trabalho suplementar de menores

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.ª

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.ª, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.ª

Dispensa de trabalho nocturno

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibili-

dade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.ª

Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.ª

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.ª

Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.ª

Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.ª

Pagamento da retribuição

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.ª

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da Comissão de Trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea *i*) da cláusula 3.ª, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;
b) As que forem convocadas pela empresa;
c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.

9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-A

Adicional de remuneração

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.os 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.

4 — O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.ª, com excepção dos n.os 4 e 5.

Cláusula 39.ª-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.

4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho, e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;
b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;
c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 × número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5 — O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45 e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

d) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

e) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao

tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;

f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

g) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

8 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no n.º 1.

9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

Cláusula 40.ª

Abono de função

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.ª

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.ª

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.

2:

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.ª

Subsídio de penosidade

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.ª-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 44.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.ª

Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

Cláusula 46.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.ª, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.ª

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos, 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6 — Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.ª

Escolha e marcação de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.ª

Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.ª

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.ª

Alteração do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.ª

Alteração ou interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.ª

Serviço militar — Férias

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.ª

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.ª

Princípios gerais

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de 48 horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

b) Dadas nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.ª

Cláusula 61.ª

Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.ª

Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.ª

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.ª

Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.ª

Licença sem retribuição

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.ª

Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição.

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea *c*) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea *c*) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 67.ª

Trabalhadores-estudantes — Regalias

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.ª;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.ª

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.ª

Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.ª

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.ª

Suspensão do trabalho

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.ª

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão com perda de retribuição;
d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.ª

Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.ª

Indemnização e acção penal

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.ª

Recursos

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.ª

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.ª

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.ª

Comunicação das sanções

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.ª

Registo de sanções

1 — A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança social — Direitos complementares

Cláusula 80.ª

Complemento de subsídio de doença e acidente

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

A empresa obriga-se a:

1 — Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2 — Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3 — Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhado habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4 — :

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80% da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 82.ª

Subsídios de reforma

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.ª

Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.ª

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.ª

Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.ª

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.ª

Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.ª

Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.ª

Incorporação de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.ª

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4 — O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.ª

Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.
Mestre do tráfego local.
Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

1 — *Mestre-encarregado do tráfego local.* — Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;

e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em to-

das as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota. — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª
Maquinista prático de 2.ª
Maquinista prático de 3.ª
Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.
Fiscal.
Chefe de terminal.
Chefe de zona.
Chefe de estação.
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização. — É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções — compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de terminal. — É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de zona. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Bilheteiro. — É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial. — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista-recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.

Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 18.ª

4 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

Definição de funções

Analista de sistemas. — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Programador de computador. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador. — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *outputs* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o mon-

tante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Oficial principal carpinteiro.
Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª

Definição de funções

Carpinteiro naval. — É o profissional que constrói ou repara cascos ou superstruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado. — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Pré-oficial. — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

SECÇÃO VII

Mecânicos

Definição de funções

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superstruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

Mecânico principal. — É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico. — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desempanagem ou de revisão programada.

Servente de reparações/manutenção. — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

SECÇÃO VIII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval. — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superstruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínios, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO IX

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

Encarregado de armazém. — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel. — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Servente. — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

SECÇÃO XII

(Eliminada.)

SECÇÃO XIII

Enfermeiro. — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIV

(Eliminada.)

SECÇÃO XV

Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA).

Definição de funções

Técnico auxiliar. — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — Coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo I:

Técnico auxiliar TA 5 — € 1143,11;
Técnico auxiliar TA 4 — € 1072,54;
Técnico auxiliar TA 3 — € 1022,05;
Técnico auxiliar TA 2 — € 950,42;
Técnico auxiliar TA 1 — € 900,47.

Grupo II:

Chefe de serviços administrativos — € 1022,05;
Tesoureiro — € 871,16;
Chefe de secção — € 822,32;
Oficial administrativo principal — € 777,81;
Primeiro-oficial administrativo — € 728,42;
Segundo-oficial administrativo — € 670,33;
Terceiro-oficial administrativo — € 623,67.

Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas — € 822,32;
Mecânico principal — € 871,16;
Mecânico de 1.ª — € 813,08;
Mecânico de 2.ª — € 796,26;
Mecânico de 3.ª — € 786,50;
Técnico de electrónica — € 822,32;
Encarregado de reparações eléctricas — € 822,32;
Electricista principal — € 871,16;
Electricista de 1.ª — € 813,08;
Pré-oficial electricista — € 786,50;
Oficial principal carpinteiro — € 871,16;
Oficial carpinteiro — € 813,08.

Grupo IV:

Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) — € 950,42;
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) — € 822,32;
Mestre — € 763,68;
Marinheiro de 1.ª — € 646,45;
Marinheiro de 2.ª — € 623,67;
Maquinista prático de 1.ª — € 747,96;
Maquinista prático de 2.ª — € 731,66;
Maquinista prático de 3.ª — € 724,61;
Ajudante de maquinista — € 623,67.

Grupo V:

Chefe de serviço de fiscalização — € 950,42;
Chefe de terminal — € 829,37;
Chefe de zona — € 688,25;
Chefe de estação — € 670,33;
Fiscal — € 747,96;
Bilheteiro — € 646,45;
Operador comercial — € 646,45.

Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas — € 777,81;
Enfermeiro — € 777,81;
Encarregado de armazém — € 688,25;
Pintor — € 813,08;
Motorista — € 653,51;
Fiel de armazém — € 662,19;
Telefonista/recepcionista — € 591,10;
Contínuo — € 556,89;
Servente de armazém — € 556,89;
Servente de reparações — € 556,89;
Aspirante administrativo — € 556,89.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

a) O chão, as escadas e os corredores;
b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de

libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans,* cisternas, etc.) — fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 16 de Agosto de 2010, a fl. 91 do livro n.º 11, com o n.º 195/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração de matéria pecuniária e outras e texto consolidado.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 39.ª e 39.ª-C e anexos I e II do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2000, 17, de 8 de Maio de 2002, 21, de 8 de Junho de 2007, este último com texto consolidado, e 28, de 29 de Julho de 2009.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

a) . . . .

b) . . . .

c) . . . .

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.

9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

8 — . . . .

9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

ANEXO I

[...]

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

[...]
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Bilheteiro. — [...]
Operador comercial. — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo V:

Bilheteiro — [...]
Operador comercial — € 646,45.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.
Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Domingos Barão Paulino, mandatário.
Fernando Carlos Teixeira Lucas, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010.
2 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.
3 — A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.
4 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores;

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.ª

Proibição de acordos entre empresas

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.ª

Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.ª

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.ª

Seguros

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.ª

Admissão

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.ª

Idade mínima

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

Cláusula 12.ª

Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.ª

Condições especiais de admissão

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.ª, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da

Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.ª

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.ª

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.ª

Preenchimento de vagas

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.ª

Cláusula 17.ª

Promoções obrigatórias

1:

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;

b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;

c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;

d) O marinheiro de 2.ª classe será promovido à 1.ª classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;

e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;

f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;

g) O mecânico de 3.ª será promovido a mecânico de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

h) O mecânico de 2.ª será promovido a mecânico de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas *g*) e *h*) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.ª

Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;
Trabalhador com funções de chefia;
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.ª

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.ª

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.ª

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de 8 horas diárias seguidas e 40 horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.ª

Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.ª

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 24.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.ª

Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.os 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.ª

Registo de trabalho suplementar

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.ª

Limite do trabalho suplementar

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de 200 horas para os trabalhadores integrados em turnos e 150 horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.ª

Trabalho suplementar de menores

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.ª

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.ª, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.ª

Dispensa de trabalho nocturno

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibili-

dade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.ª

Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.ª

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.ª

Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.ª

Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.ª

Pagamento da retribuição

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.ª

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da Comissão de Trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea *i*) da cláusula 3.ª, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;
b) As que forem convocadas pela empresa;
c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de € 9,13.

9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 39.ª-A

Adicional de remuneração

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.os 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.

4 — O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.ª, com excepção dos n.os 4 e 5.

Cláusula 39.ª-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.

4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho, e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;
b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;
c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 × número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5 — O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45 e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

d) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

e) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;
f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;
g) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7 — O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.
8 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no n.º 1.
9 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.
10 — A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

Cláusula 40.ª

Abono de função

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.ª

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.ª

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.

2:

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.
b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.ª

Subsídio de penosidade

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.ª-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 44.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.
2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.
3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.
4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.
5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.ª

Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.
2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

Cláusula 46.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.ª, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.ª

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos, 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6 — Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.ª

Escolha e marcação de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.ª

Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.ª

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.ª

Alteração do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.ª

Alteração ou interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.ª

Serviço militar — Férias

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.ª

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.ª

Princípios gerais

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador,

nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de 48 horas a contar do dia da falta.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

b) Dadas nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 58.ª, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.ª

Cláusula 61.ª

Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.ª

Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.ª

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.ª

Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.ª

Licença sem retribuição

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.ª

Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição.
g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea *c*) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.
3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.
4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea *c*) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 67.ª

Trabalhadores-estudantes — Regalias

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;
b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.ª;
d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;
b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.ª

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2 — O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.ª

Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.
2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.
3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.
4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à Comissão de Trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.ª

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.ª

Suspensão do trabalho

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.ª

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão com perda de retribuição;
d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.ª

Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.ª

Indemnização e acção penal

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.ª

Recursos

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.ª

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.ª

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.ª

Comunicação das sanções

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou desti-

tuídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.ª

Registo de sanções

1 — A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança social — Direitos complementares

Cláusula 80.ª

Complemento de subsídio de doença e acidente

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

A empresa obriga-se a:

1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhado habitual, a empresa, ouvida a Comissão de Trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4):

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80% da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 82.ª

Subsídios de reforma

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.ª

Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.ª

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.ª

Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.ª

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.ª

Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.ª

Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.ª

Incorporação de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.ª

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4 — O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.ª

Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.
Mestre do tráfego local.
Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

1 — *Mestre-encarregado do tráfego local.* — Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota. — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª
Maquinista prático de 2.ª
Maquinista prático de 3.ª
Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.
Fiscal.
Chefe de terminal.
Chefe de zona.
Chefe de estação.
Bilheteiro.
Operador comercial.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização. — É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções — compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de terminal. — É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de zona. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Bilheteiro. — É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial. — É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista-recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.

Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 18.ª

4 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

Definição de funções

Analista de sistemas. — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Programador de computador. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador. — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *outputs* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que

depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Oficial principal carpinteiro.
Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª

Definição de funções

Carpinteiro naval. — É o profissional que constrói ou repara cascos ou superstruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado. — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Pré-oficial. — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

SECÇÃO VII

Mecânicos

Definição de funções

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superstruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

Mecânico principal. — É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico. — É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desempanagem ou de revisão programada.

Servente de reparações/manutenção. — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

SECÇÃO VIII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval. — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superstruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínios, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO IX

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

Encarregado de armazém. — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel. — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Servente. — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

SECÇÃO XII

(Eliminada.)

SECÇÃO XIII

Enfermeiro. — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIV

(Eliminada.)

SECÇÃO XV

Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA)

Definição de funções

Técnico auxiliar. — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da

orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — Coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo I:

Técnico auxiliar TA 5 — € 1143,11;
Técnico auxiliar TA 4 — € 1072,54;
Técnico auxiliar TA 3 — € 1022,05;
Técnico auxiliar TA 2 — € 950,42;
Técnico auxiliar TA 1 — € 900,47.

Grupo II:

Chefe de serviços administrativos — € 1022,05;
Tesoureiro — € 871,16;
Chefe de secção — € 822,32;
Oficial administrativo principal — € 777,81;
Primeiro-oficial administrativo — € 728,42;
Segundo-oficial administrativo — € 670,33;
Terceiro-oficial administrativo — € 623,67.

Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas — € 822,32;
Mecânico principal — € 871,16;
Mecânico de 1.ª — € 813,08;
Mecânico de 2.ª — € 796,26;
Mecânico de 3.ª — € 786,50;
Técnico de electrónica — € 822,32;
Encarregado de reparações eléctricas — € 822,32;
Electricista principal — € 871,16;
Electricista de 1.ª — € 813,08;
Pré-oficial electricista — € 786,50;
Oficial principal carpinteiro — € 871,16;
Oficial carpinteiro — € 813,08.

Grupo IV:

Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) — € 950,42;
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) — € 822,32;
Mestre — € 763,68;
Marinheiro de 1.ª — € 646,45;
Marinheiro de 2.ª — € 623,67;
Maquinista prático de 1.ª — € 747,96;
Maquinista prático de 2.ª — € 731,66;
Maquinista prático de 3.ª — € 724,61;
Ajudante de maquinista — € 623,67.

Grupo V:

Chefe de serviço de fiscalização — € 950,42;
Chefe de terminal — € 829,37;
Chefe de zona — € 688,25;
Chefe de estação — € 670,33;
Fiscal — € 747,96;
Bilheteiro — € 646,45;
Operador comercial — € 646,45.

Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas — € 777,81;
Enfermeiro — € 777,81;
Encarregado de armazém — € 688,25;
Pintor — € 813,08;
Motorista — € 653,51;
Fiel de armazém — € 662,19;
Telefonista/recepcionista — € 591,10;
Contínuo — € 556,89;
Servente de armazém — € 556,89;
Servente de reparações — € 556,89;
Aspirante administrativo — € 556,89.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

a) O chão, as escadas e os corredores;

b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;

c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.
2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.
2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.
2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;
h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;
j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar € 249,40 por trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 372.

Lisboa, 23 de Julho de 2010.

Pela TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Domingos Barão Paulino, mandatário.
Fernando Carlos Teixeira Lucas, mandatário.

Depositado em 16 de Agosto de 2010, a fl. 91 do livro n.º 11, com o n.º 193/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa (social) celebrado entre a União das Misericórdias Portuguesas (UMP) e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, a que a UMP e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública e outros celebraram acordo de adesão inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, é alterado nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Área e âmbito de aplicação

1 — A presente convenção aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a União das Misericórdias Portuguesas, de ora em diante designada por UMP ou instituição, cujo sector de actividade é a prestação de serviços sociais, designadamente a coordenação das acções das instituições suas associadas relativamente às entidades públicas e privadas, a representação dos interesses comuns e a organização de serviços de interesse e de intervenção comum às suas associadas nas áreas da educação e formação, informação e consultadoria, saúde, apoio à infância, juventude, população idosa e portadora de deficiência e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias profissionais nela previstas e sejam representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2 — Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea *g*), do Código do Trabalho revisto, estima-se que serão abrangidos por esta convenção 1 empregador e 350 trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Duração do tempo de trabalho

Cláusula 23.ª

Período normal de trabalho semanal

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) 35 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: médicos, psicólogos e sociólogos, de enfermagem, dos serviços de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores com funções técnicas e trabalhadores sociais;

b) 37 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores administrativos, de reabilitação e emprego protegido, trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e prefeitos;

c) 39 horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho semanal do ajudante de lar e centro de dia, do ajudante familiar domiciliário, do

auxiliar de acção médica, dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e do trabalhador de serviços gerais é de 40 horas e confere o direito a ser remunerado nos termos do n.º 3 da cláusula 47.ª

3 — O aumento do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores das categorias profissionais previstas no número anterior que se encontrem ao serviço da instituição aquando da entrada em vigor da presente convenção apenas pode ocorrer após a celebração de acordo escrito nesse sentido entre as partes interessadas.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 47.ª

Remunerações

1 — As profissões e categorias profissionais são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo IV, que faz parte integrante da presente convenção.

2 — Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas constantes das tabelas remuneratórias do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção.

3 — Os ajudantes de lar e centro de dia, os ajudantes familiares domiciliários, os auxiliares de acção médica, os trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e os trabalhadores de serviços gerais contratados após a entrada em vigor da presente convenção, bem como os que tenham celebrado o acordo previsto no n.º 3 da cláusula 23.ª, têm direito às remunerações mínimas constantes da tabela B do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção.

4 — Para os efeitos da presente convenção, o valor da remuneração horária será calculado segundo a fórmula constante das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 53.ª

Refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a uma refeição. Nos casos em que as instituições não possam fornecer a refeição o trabalhador aufere um subsídio de refeição de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção.

2 — Os trabalhadores com horário incompleto beneficiam do mesmo direito, quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

3 — Sem prejuízo do estipulado nos números anteriores, podem as instituições e o trabalhador acordar na modalidade a adoptar.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Director-delegado/administrador-delegado	–
IB	Coordenador-geral	–
IA	Director-coordenador	–
	Director de laboratório	
	Director de serviços	
	Director de serviços clínicos	
	Director técnico de farmácia	
	Enfermeiro-director	
	Secretário-geral	
II	Conservador de museu	–
	Director técnico de estabelecimento	–
	Médico especialista	II
	Técnico superior	Coordenador
III	Arquitecto	Principal
	Capelão	Principal
	Consultor jurídico	Principal
	Enfermeiro-supervisor	–
	Engenheiro	Principal
	Farmacêutico	Principal
	Médico de clínica geral	II
	Médico especialista	I
	Psicólogo	Principal
	Sociólogo	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	Principal
	Técnico de formação	Principal
	Técnico superior administrativo	Principal
	Técnico superior de laboratório	Principal
	Técnico superior de relações internacionais	Principal
	Técnico superior de serviço social	Principal
	Veterinário	Principal
IV	Arquitecto	II
	Capelão	II
	Consultor jurídico	II
	Contabilista/TOC	Principal
	Enfermeiro-chefe	–
	Engenheiro	II
	Engenheiro técnico	Principal
	Farmacêutico	II
	Médico de clínica geral	I
	Psicólogo	II
	Secretário	Principal
	Sociólogo	II
	Técnico administrativo (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	II
	Técnico de formação	II
	Técnico superior administrativo	II
	Técnico superior de laboratório	II
	Técnico superior de relações internacionais	II
	Técnico superior de serviço social	II
	Veterinário	II
V	Arquitecto	I
	Capelão	I
	Consultor jurídico	I
	Contabilista/TOC	II
	Enfermeiro especialista	–
	Engenheiro	I
	Engenheiro técnico	II
	Farmacêutico	I
	Psicólogo	I
	Secretário	II
	Sociólogo	I
	Técnico administrativo (bacharel)	II
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	II
	Técnico de formação	I
	Técnico superior administrativo	I
	Técnico superior de laboratório	I
	Técnico superior de relações internacionais	I

Níveis	Categorias e profissões	Graus
	Técnico superior de serviço social	I
	Veterinário	I
VI	Chefe de departamento/serviços/escritório	–
	Contabilista/TOC	I
	Enfermeiro	–
	Engenheiro técnico	I
	Secretário	I
	Técnico administrativo	Principal
	Técnico administrativo (bacharel)	I
	Técnico de apoio à gestão	Principal
	Técnico de contabilidade	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	I
	Técnico de recursos humanos	Principal
	Técnico de secretariado	Principal
	Técnico de tesouraria	Principal
VII	Agente de educação familiar (*)	Principal
	Agente técnico de farmácia	Principal
	Animador cultural (***)	Principal
	Animador familiar (***)	Principal
	Animador sócio-cultural (***)	Principal
	Chefe de compras/ecónomo	II
	Chefe de secção	II
	Desenhador projectista	II
	Educador social (***)	Principal
	Encarregado geral	II
	Técnico de actividades de tempos livres	II
	Técnico administrativo	II
	Técnico de apoio à gestão	II
	Técnico de contabilidade	II
	Técnico de recursos humanos	II
	Técnico de secretariado	II
	Técnico de tesouraria	II
VIII	Agente de educação familiar (*)	II
	Agente técnico de farmácia	II
	Animador cultural (***)	II
	Animador familiar (***)	II
	Animador sócio-cultural (***)	II
	Assistente administrativo	Principal
	Caixeiro-encarregado	II
	Chefe de compras/ecónomo	I
	Chefe de secção	I
	Chefe de serviços gerais	–
	Desenhador projectista	I
	Documentalista	Principal
	Educador social (***)	II
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	II
	Encarregado geral	I
	Fogueiro-encarregado	II
	Técnico de actividades de tempos livres	I
	Técnico administrativo	I
	Técnico de apoio à gestão	I
	Técnico auxiliar de serviço social	Principal
	Técnico de Braile	Principal
	Técnico de contabilidade	I
	Técnico de locomoção	Principal
	Técnico de recursos humanos	I
	Técnico de secretariado	I
	Técnico de tesouraria	I
IX	Agente de educação familiar (*)	I
	Agente técnico de farmácia	I
	Animador cultural (***)	I
	Animador familiar (***)	I
	Animador sócio-cultural (***)	I
	Assistente administrativo	II
	Caixeiro chefe de secção	II
	Caixeiro-encarregado	I
	Chefe de equipa	II
	Cinzelador de metais não preciosos	Principal
	Cozinheiro-chefe	II
	Documentalista	II
	Dourador de ouro fino	Principal
	Ebanista	Principal
	Educador social (***)	I
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	I
	Encarregado da câmara escura (*)	Principal
	Encarregado de serviços gerais	II
	Entalhador	Principal
	Fogueiro-encarregado	I
	Fotógrafo	Principal
	Monitor	Principal
	Operador de computador	Principal
	Ortopédico (*)	Principal
	Pintor-decorador	Principal
	Pintor de lisos (madeira)	Principal
	Subencarregado (MDA, MET)	II
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	Principal
	Técnico auxiliar de serviço social	II
	Técnico de Braile	II
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	Principal
	Técnico de locomoção	II
X	Ajudante de farmácia	–
	Assistente administrativo	I
	Caixeiro chefe de secção	I
	Chefe de equipa	I
	Cinzelador de metais não preciosos	II
	Cozinheiro-chefe	I
	Documentalista	I
	Dourador	Principal
	Dourador de ouro fino	II
	Ebanista	II
	Encarregado de câmara escuro (*)	II
	Encarregado geral (serviços gerais)	II
	Encarregado de serviços gerais	I
	Encarregado de refeitório	II
	Encarregado (rodoviário)	II
	Entalhador	II
	Estereotipador	Principal
	Fotógrafo	II
	Monitor	II
	Operador de computador	II
	Ortopédico (*)	II
	Pintor-decorador	II
	Pintor de lisos (madeira)	II
	Revisor	Principal
	Subencarregado (MAD, MET)	I
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II
	Técnico auxiliar de serviço social	I
	Técnico de braile	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II
	Técnico de locomoção	I
	Tradutor (braile)	Principal
	Arquivista	Principal
	Auxiliar de enfermagem (*)	II
	Barbeiro	Principal
	Bate-chapas	Principal
	Batedor de ouro em folha	Principal
	Bordadeira (tapeçarias)	Principal
	Cabeleireiro (unissexo)	Principal
	Caixeiro	Principal
	Canalizador (picheleiro)	Principal
	Carpinteiro de limpos	Principal
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	Principal
	Cinzelador de metais não preciosos	I
	Compositor manual	Principal
	Compositor mecânico (linotipista)	Principal
	Cozinheiro	Principal
	Despenseiro	Principal
	Dourador	II
	Dourador de ouro fino	I
	Ebanista	I
	Electricista	Principal
	Encadernador	Principal

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XI	Encadernador-dourador	Principal
	Encarregado de câmara escura (*)	I
	Encarregado geral (serviços gerais)	I
	Encarregado (rodoviário)	I
	Encarregado de parque de campismo	II
	Encarregado de refeitório	I
	Encarregado de sector (serviços gerais)	II
	Encarregado (serviços gerais)	II
	Entalhador	I
	Esteriotipador	II
	Estofador	Principal
	Estucador	Principal
	Fiel de armazém	Principal
	Fogueiro	Principal
	Fotocompositor	Principal
	Fotógrafo	I
	Fundidor-moldador em caixas	Principal
	Fundidor monotipista	Principal
	Funileiro-latoeiro	Principal
	Impressor (Braile)	Principal
	Impressor (flexografia)	Principal
	Impressor (litografia)	Principal
	Impressor (tipográfico)	Principal
	Marceneiro	Principal
	Mecânico de madeiras	Principal
	Monitor	I
	Montador	Principal
	Motorista de pesados	Principal
	Operador de computador	I
	Ortopédico (*)	I
	Padeiro	Principal
	Pasteleiro	Principal
	Pedreiro/trolha	Principal
	Perfurador de fotocomposição	Principal
	Pintor	Principal
	Pintor-decorador	I
	Pintor de lisos (madeira)	I
	Pintor de móveis	Principal
	Polidor de móveis	Principal
	Revisor	II
	Serrador de serra de fita	Principal
	Serralheiro civil	Principal
	Serralheiro mecânico	Principal
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	I
	Teclista	Principal
	Teclista-monotipista	Principal
	Tradutor (braile)	II
	Transportador	Principal
	Ajudante familiar/domiciliário	II
	Ajudante de feitor	II
	Amassador (*)	II
	Arquivista	II
	Auxiliar de educação	Principal
	Auxiliar de enfermagem (*)	I
	Barbeiro	II
	Bate-chapas	II
	Batedor de ouro em folha	II
	Bordadeira (tapeçarias)	II
	Cabeleireiro (unissexo)	II
	Caixa (*)	II
	Caixeiro	II
	Canalizador (picheleiro)	II
	Carpinteiro	II
	Carpinteiro de limpos	II
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	II
	Cobrador	II
	Compositor manual	II
	Compositor mecânico (linotipista)	II
	Correeiro	Principal
	Cozinheiro	II
	Despenseiro	II
	Dourador	I
	Electricista	II
	Encadernador	II

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XII	Encadernador-dourador	II
	Encarregado de parque de campismo	I
	Encarregado de sector (serviços gerais)	I
	Encarregado (serviços gerais)	I
	Escriturário (**)	II
	Estereotipador	I
	Estofador	II
	Estucador	II
	Ferramenteiro	II
	Fiel de armazém	II
	Fogueiro	II
	Fotocompositor	II
	Fundidor-moldador em caixas	II
	Fundidor monotipista	II
	Funileiro-latoeiro	II
	Impressor (braile)	II
	Impressor (flexografia)	II
	Impressor (litografia)	II
	Impressor (tipográfico)	II
	Marceneiro	II
	Mecânico de madeiras	II
	Montador	II
	Motorista de ligeiros	Principal
	Motorista de pesados	II
	Operador de máquinas agrícolas	Principal
	Padeiro	II
	Pasteleiro	II
	Pedreiro/trolha	II
	Perfurador de fotocomposição	II
	Pintor	II
	Pintor de móveis	II
	Polidor de móveis	II
	Prefeito	Principal
	Revisor	I
	Serrador de serra de fita	II
	Serralheiro civil	II
	Serralheiro mecânico	II
	Teclista	II
	Teclista monotipista	II
	Tractorista	Principal
	Tradutor (braile)	I
	Transportador	II
	Ajudante familiar/domiciliário	I
	Ajudante de feitor	I
	Amassador (*)	I
	Arquivista	I
	Auxiliar de educação	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	II
	Barbeiro	I
	Bate-chapas	I
	Batedor de ouro em folha	I
	Bordadeira (tapeçarias)	I
	Cabeleireiro (unissexo)	I
	Caixa (*)	I
	Caixa de balcão	I
	Caixeiro	II
	Canalizador (picheleiro)	I
	Carpinteiro	I
	Carpinteiro de limpos	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	I
	Cobrador	I
	Compositor manual	I
	Compositor mecânico (linotipista)	I
	Correeiro	II
	Cozinheiro	I
	Despenseiro	I
	Electricista	I
	Empregado de armazém	I
	Encadernador	II
	Encadernador-dourador	I
	Escriturário (**)	I
	Estofador	I
	Estucador	I
	Ferramenteiro	I
	Fiel de armazém	I

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XIII	Fogueiro	I
	Forneiro (*)	II
	Fotocompositor	I
	Fundidor-moldador em caixas	I
	Fundidor monotipista	I
	Funileiro-latoeiro	I
	Impressor (Braile)	I
	Impressor (flexografia)	I
	Impressor (litografia)	I
	Impressor (tipográfico)	I
	Marceneiro	I
	Mecânico de madeiras	I
	Montador	I
	Motorista de ligeiros	II
	Motorista de pesados	I
	Operador de máquinas agrícolas	II
	Padeiro	I
	Pasteleiro	I
	Pedreiro/trolha	I
	Perfurador de fotocomposição	I
	Pintor	I
	Pintor de móveis	I
	Polidor de móveis	I
	Prefeito	II
	Projeccionista (*)	II
	Serrador de serra de fita	I
	Serralheiro civil	I
	Serralheiro mecânico	I
	Teclista	I
	Teclista monotipista	I
	Telefonista/recepcionista	II
	Tractorista	II
	Transportador	I
	Tratador ou guardador de gado	II
XIV	Ajudante de acção educativa	II
	Ajudante de enfermaria	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	II
	Ajudante de lar e centro de dia	II
	Ajudante de ocupação	II
	Auxiliar de educação	I
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	I
	Caixa de balcão	I
	Capataz (agrícola)	II
	Correeiro	I
	Costureira/alfaiate	II
	Costureiro de encadernação	II
	Empregado de armazém	I
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*)	I
	Forneiro (*)	I
	Motorista de ligeiros	I
	Operador manual	II
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos)	II
	Operador de máquinas agrícolas	I
	Operador de máquinas auxiliares	II
	Prefeito	I
	Projeccionista (*)	I
	Recepcionista	II
	Restaurador de folhas	II
	Sapateiro	II
	Telefonista	II
	Telefonista/recepcionista	I
	Tractorista	I
	Tratador ou guardador de gado	I
XV	Abastecedor	II
	Ajudante de acção educativa	I
	Ajudante de cozinheiro	II
	Ajudante de enfermaria	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	I
	Ajudante de lar e centro de dia	I
	Ajudante de motorista	II
	Ajudante de padaria	II
	Ajudante de ocupação	I
	Auxiliar de acção médica	II
	Auxiliar de laboratório	II
	Bilheteiro	II
	Capataz (agrícola)	I
	Caseiro	II
	Chegador ou ajudante de fogueiro	II
	Costureira/alfaiate	I
	Costureiro de encadernação	I
	Empregado de balcão	II
	Empregado de refeitório	II
	Jardineiro	II
	Maqueiro	II
	Operador manual	I
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos)	I
	Operador de máquinas auxiliares	I
	Recepcionista	I
	Restaurador de folhas	I
	Sapateiro	I
	Telefonista	I
XVI	Abastecedor	I
	Ajudante de cozinheiro	I
	Ajudante de motorista	I
	Ajudante de padaria	I
	Arrumador	II
	Auxiliar de acção médica	I
	Auxiliar de laboratório	I
	Bilheteiro	I
	Caseiro	I
	Chegador ou ajudante de fogueiro	I
	Contínuo	II
	Coveiro	II
	Empregado de balcão	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	II
	Empregado de refeitório	I
	Engomador	II
	Guarda ou guarda rondista	II
	Guarda de propriedade florestal	II
	Hortelão ou trabalhador horto-florícula	II
	Jardineiro	I
	Maqueiro	I
	Operador de lavandaria	II
	Porteiro	II
	Roupeiro	II
	Sacristão	II
	Servente (construção civil)	II
	Trabalhador agrícola	II
XVII	Arrumador	I
	Contínuo	I
	Coveiro	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	I
	Engomador	I
	Guarda ou guarda rondista	I
	Guarda de propriedades ou florestal	I
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	I
	Operador de lavandaria	I
	Porteiro	I
	Roupeiro	I
	Sacristão	I
	Servente (construção civil)	I
	Trabalhador agrícola	I
	Trabalhador de serviços gerais	II
XVIII	Aprendiz, estagiário e praticante	I
	Trabalhador de serviços gerais	I

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(***) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V, IV).

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

TABELA GERAL 2008														
Níveis	1	Índice	2	Índice	3	Índice	4	Índice	5	Índice	6	Índice	7	Índice
	VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR	
IC	1.446,86 €	375												
IB	1.350,41 €	350												
IA	1.118,91 €	290	1.138,20 €	295	1.157,49 €	300	1.176,78 €	305	1.196,07 €	310	1.215,36 €	315	1.234,66 €	320
II	1.061,03 €	275	1.080,32 €	280	1.099,62 €	285	1.118,91 €	290	1.138,20 €	295	1.157,49 €	300	1.176,78 €	305
III	1.026,31 €	266	1.045,60 €	271	1.064,89 €	276	1.084,18 €	281	1.103,47 €	286	1.122,77 €	291	1.142,06 €	296
IV	964,58 €	250	983,87 €	255	1.003,16 €	260	1.022,45 €	265	1.041,74 €	270	1.061,03 €	275	1.080,32 €	280
V	918,28 €	238	937,57 €	243	956,86 €	248	976,15 €	253	995,44 €	258	1.014,73 €	263	1.034,02 €	268
VI	871,98 €	226	891,27 €	231	910,56 €	236	929,85 €	241	949,14 €	246	968,43 €	251	987,72 €	256
VII	790,95 €	205	810,24 €	210	829,53 €	215	848,83 €	220	868,12 €	225	887,41 €	230	906,70 €	235
VIII	744,65 €	193	763,94 €	198	783,23 €	203	802,53 €	208	821,82 €	213	841,11 €	218	860,40 €	223
IX	713,79 €	185	733,08 €	190	752,37 €	195	771,66 €	200	790,95 €	205	810,24 €	210	829,53 €	215
X	655,91 €	170	675,20 €	175	694,49 €	180	713,79 €	185	733,08 €	190	752,37 €	195	771,66 €	200
XI	605,75 €	157	625,04 €	162	644,34 €	167	663,63 €	172	682,92 €	177	702,21 €	182	721,50 €	187
XII	559,45 €	145	578,75 €	150	598,04 €	155	617,33 €	160	636,62 €	165	655,91 €	170	675,20 €	175
XIII	520,87 €	135	540,16 €	140	555,60 €	144	574,89 €	149	594,18 €	154	613,47 €	159	632,76 €	164
XIV	482,29 €	125	501,58 €	130	520,87 €	135	540,16 €	140	555,60 €	144	574,89 €	149	594,18 €	154
XV	455,28 €	118	474,57 €	123	493,86 €	128	513,15 €	133	532,45 €	138	551,74 €	143	571,03 €	148
XVI	435,99 €	**113**	447,56 €	**116**	463,00 €	**120**	478,43 €	**124**	497,72 €	129	517,01 €	134	536,30 €	139
XVII	428,27 €	**111**	435,99 €	**113**	447,56 €	**116**	466,85 €	**121**	482,29 €	125	501,58 €	130	520,87 €	135
XVIII	**385,83 €**	100	428,27 €	**111**	439,85 €	**114**	455,28 €	**118**	470,71 €	122	490,00 €	127	509,30 €	132
XIX	359,71 €	95												

Notas:

1 - Índice 100 = 385,83€

2 - Subsídio de refeição = 4,10€

3 - Abono para falhas = 27,00€

4 - A admissão dos trabalhadores no Nível XVIII é feita no escalão 2 (Índice 111).)

5 - A progressão nos escalões horizontais efectua-se de cinco em cinco anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no Nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.

6 - A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de Janeiro de 2008.

TABELA GERAL 2009														
Níveis	1	Índice	2	Índice	3	Índice	4	Índice	5	Índice	6	Índice	7	Índice
	VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR	
IC	1.475,80 €	375												
IB	1.377,41 €	350												
IA	1.141,29 €	290	1.160,96 €	295	1.180,64 €	300	1.200,32 €	305	1.219,99 €	310	1.239,67 €	315	1.259,35 €	320
II	1.082,25 €	275	1.101,93 €	280	1.121,61 €	285	1.141,29 €	290	1.160,96 €	295	1.180,64 €	300	1.200,32 €	305
III	1.046,83 €	266	1.066,51 €	271	1.086,19 €	276	1.105,87 €	281	1.125,54 €	286	1.145,22 €	291	1.164,90 €	296
IV	983,87 €	250	1.003,54 €	255	1.023,22 €	260	1.042,90 €	265	1.062,58 €	270	1.082,25 €	275	1.101,93 €	280

TABELA GERAL 2009														
Níveis	1	Índice	2	Índice	3	Índice	4	Índice	5	Índice	6	Índice	7	Índice
	VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR	
V	936,64 €	238	956,32 €	243	976,00 €	248	995,67 €	253	1.015,35 €	258	1.035,03 €	263	1.054,70 €	268
VI	889,42 €	226	909,09 €	231	928,77 €	236	948,45 €	241	968,12 €	246	987,80 €	251	1.007,48 €	256
VII	806,77 €	205	826,45 €	210	846,13 €	215	865,80 €	220	885,48 €	225	905,16 €	230	924,83 €	235
VIII	759,54 €	193	779,22 €	198	798,90 €	203	818,58 €	208	838,25 €	213	857,93 €	218	877,61 €	223
IX	728,06 €	185	747,74 €	190	767,42 €	195	787,09 €	200	806,77 €	205	826,45 €	210	846,13 €	215
X	669,03 €	170	688,71 €	175	708,38 €	180	728,06 €	185	747,74 €	190	767,42 €	195	787,09 €	200
XI	617,87 €	157	637,55 €	162	657,22 €	167	676,90 €	172	696,58 €	177	716,25 €	182	735,93 €	187
XII	570,64 €	145	590,32 €	150	610,00 €	155	629,67 €	160	649,35 €	165	669,03 €	170	688,71 €	175
XIII	531,29 €	135	550,97 €	140	566,71 €	144	586,38 €	149	606,06 €	154	625,74 €	159	645,42 €	164
XIV	491,93 €	125	511,61 €	130	531,29 €	135	550,97 €	140	566,71 €	144	586,38 €	149	606,06 €	154
XV	468,32 €	**119**	484,06 €	123	503,74 €	128	523,42 €	133	543,09 €	138	562,77 €	143	582,45 €	148
XVI	460,45 €	**117**	468,32 €	**119**	476,19 €	**121**	488,00 €	124	507,68 €	129	527,35 €	134	547,03 €	139
XVII	452,58 €	**115**	460,45 €	**117**	468,32 €	**119**	476,19 €	121	491,93 €	125	511,61 €	130	531,29 €	135
XVIII	**393,55 €**	**100**	452,58 €	**115**	460,45 €	**117**	468,32 €	**119**	480,13 €	122	499,80 €	127	519,48 €	132
XIX	366,54 €	95												

Notas:

1 - Índice 100 = 393,55€

2 - Subsídio de refeição = 4,26€

3 - Abono para falhas = 27,54€

4 - A admissão dos trabalhadores no Nível XVIII é feita no escalão 2 (Índice 115).

5 - A progressão nos escalões horizontais efectua-se de cinco em cinco anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no Nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.

6 - A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de Janeiro de 2009.

Tabela B 2008

	1	2	3	4	5	6	7
Trabalhadores funções chefia serviços gerais							
Nível VII	813,00 €	833,00 €	852,00 €	871,00 €	890,00 €	910,00 €	929,00 €
Nível VIII	766,00 €	785,00 €	804,00 €	824,00 €	843,00 €	862,00 €	882,00 €
Nível IX	734,00 €	753,00 €	773,00 €	792,00 €	811,00 €	830,00 €	850,00 €
Nível X	675,00 €	694,00 €	713,00 €	732,00 €	752,00 €	771,00 €	790,00 €
Nível XI	623,00 €	642,00 €	662,00 €	681,00 €	700,00 €	719,00 €	739,00 €
Nível XII	575,00 €	595,00 €	614,00 €	633,00 €	653,00 €	672,00 €	691,00 €
Ajudante Familiar Domiciliário - Grau II (Nível XII)	651,00 €	670,00 €	690,00 €	709,00 €	728,00 €	748,00 €	767,00 €
Ajudante Familiar Domiciliário - Grau I (Nível XIII)	606,00 €	626,00 €	641,00 €	660,00 €	680,00 €	699,00 €	718,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau II (Nível XIV)	527,00 €	547,00 €	566,00 €	585,00 €	601,00 €	620,00 €	639,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau I (Nível XV)	498,00 €	518,00 €	537,00 €	556,00 €	576,00 €	595,00 €	613,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau II (Nível XV)	498,00 €	518,00 €	537,00 €	556,00 €	576,00 €	595,00 €	613,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau I (Nível XVI)	476,00 €	488,00 €	503,00 €	519,00 €	538,00 €	557,00 €	577,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau II (Nível XVII)	441,00 €	448,00 €	460,00 €	479,00 €	495,00 €	514,00 €	533,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau I (Nível XVIII)		441,00 €	452,00 €	468,00 €	483,00 €	502,00 €	522,00 €

Tabela B2009

	1	2	3	4	5	6	7
Trabalhadores funções chefia serviços gerais							
Nível VII	830,00 €	850,00 €	870,00 €	889,00 €	908,00 €	929,00 €	948,00 €
Nível VIII	782,00 €	801,00 €	821,00 €	841,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €
Nível IX	749,00 €	769,00 €	789,00 €	808,00 €	828,00 €	847,00 €	868,00 €
Nível X	689,00 €	708,00 €	728,00 €	747,00 €	768,00 €	787,00 €	806,00 €
Nível XI	636,00 €	655,00 €	676,00 €	695,00 €	715,00 €	734,00 €	754,00 €
Nível XII	587,00 €	607,00 €	627,00 €	646,00 €	667,00 €	686,00 €	705,00 €
Ajudante Familiar Domiciliário - Grau II (Nível XII)	665,00 €	684,00 €	704,00 €	724,00 €	743,00 €	763,00 €	783,00 €
Ajudante Familiar Domiciliário - Grau I (Nível XIII)	619,00 €	639,00 €	654,00 €	674,00 €	694,00 €	713,00 €	733,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau II (Nível XIV)	538,00 €	558,00 €	578,00 €	597,00 €	614,00 €	633,00 €	652,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau I (Nível XV)	513,00 €	529,00 €	548,00 €	568,00 €	588,00 €	607,00 €	626,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau II (Nível XV)	513,00 €	529,00 €	548,00 €	568,00 €	588,00 €	607,00 €	626,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau I (Nível XVI)	503,00 €	511,00 €	518,00 €	530,00 €	549,00 €	569,00 €	589,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau II (Nível XVII)	467,00 €	474,00 €	482,00 €	489,00 €	505,00 €	525,00 €	544,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau I (Nível XVIII)		467,00 €	474,00 €	474,00 €	493,00 €	513,00 €	533,00 €

	Docentes Profissionalizados (licenciatura)	Tabela Salarial 2008
8.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**2.082,49€**
7.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**2.008,18€**
6.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.804,75€**
	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

	Docentes Profissionalizados (licenciatura)	Tabela Salarial 2008
5.º	Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.620,19€**
4.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.430,77€**
3.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.315,69€**
	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

	Docentes Profissionalizados (licenciatura)	Tabela Salarial 2008
2.º	Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.183,98€**
1.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização	0 anos: **809,68€** 1 ano: **971,30€** 2 a 3 anos: **1.076,05€**

Em vigor de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008.

	Docentes Profissionalizados (Bacharelato)	Tabela Salarial 2008
8.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.957,23€**
7.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.569,75€**
6.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.465,52€**
5.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço	**1.330,54€**

	Docentes Profissionalizados (Bacharelato)	Tabela Salarial 2008
4.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com curso e estágio (ou seja com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço	**1.300,42€**
3.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço	**1.273,99€**
2.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço	**1.070,79€**
1.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)	**0 anos: 809,68€** **1 a 3 anos: 931,81€**

Em vigor de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008.

Tabela Docentes Não Profissionalizados 2008

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1.048,18 €	1.068,88 €	1.089,58 €	1.110,26 €	1.130,97 €	1.151,66 €	1.172,35 €
II	992,79 €	1.013,50 €	1.034,17 €	1.054,88 €	1.075,57 €	1.096,27 €	1.116,96 €
III	938,62 €	959,31 €	980,00 €	1.000,69 €	1.021,39 €	1.042,09 €	1.062,78 €
IV	886,87 €	907,57 €	928,27 €	948,96 €	969,66 €	990,35 €	1.011,04 €
V	834,53 €	855,22 €	875,93 €	896,62 €	917,31 €	938,00 €	958,71 €
VI	780,35 €	801,04 €	821,75 €	842,43 €	863,14 €	883,82 €	904,52 €
VII	728,61 €	749,31 €	770,01 €	790,70 €	811,40 €	832,09 €	852,79 €
VIII	676,26 €	696,95 €	717,66 €	738,35 €	759,05 €	779,76 €	800,43 €
IX	624,53 €	645,22 €	665,91 €	686,61 €	707,30 €	728,01 €	748,70 €
X	577,66 €	598,35 €	619,05 €	639,75 €	660,45 €	681,13 €	701,83 €
XI	534,43 €	555,14 €	575,82 €	596,53 €	617,22 €	637,91 €	658,61 €

Em vigor de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008.

	Docentes Profissionalizados (licenciatura)	Tabela Salarial 2009
8.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**2.125,00€**
7.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**2.049,00€**
6.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.841,00€**
5.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.653,00€**
4.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.460,00€**
3.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.342,00€**
2.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.208,00€**
1.º	Professor Profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente Educador e Professor de Educação e Ensino Especial com especialização	0 anos: **843,00€** 1 ano: **991,00€** 2 a 3 anos: **1.098,00€**

Em vigor de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

	Docentes Profissionalizados (Bacharelato)	Tabela Salarial 2009
8.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.997,00€**
7.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.602,00€**
6.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	**1.495,00€**
	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

	Docentes Profissionalizados (Bacharelato)	Tabela Salarial 2009
5.º	Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço	**1.358,00€**
4.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com curso e estágio (ou seja com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço	**1.327,00€**
3.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço	**1.300,00€**
2.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço	**1.093,00€**
1.º	Professor dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1º Ciclo do Ensino Básico com Magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) Educador de Infância com Curso e Estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)	**0 anos: 843,00€** **1 a 3 anos: 951,00€**

Em vigor de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

Tabela Docentes Não Profissionalizados 2009

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1.070,00 €	1.091,00 €	1.112,00 €	1.133,00 €	1.154,00 €	1.175,00 €	1.196,00 €
II	1.013,00 €	1.034,00 €	1.055,00 €	1.076,00 €	1.098,00 €	1.119,00 €	1.140,00 €
III	958,00 €	979,00 €	1.000,00 €	1.021,00 €	1.042,00 €	1.063,00 €	1.085,00 €
IV	905,00 €	926,00 €	947,00 €	968,00 €	990,00 €	1.011,00 €	1.032,00 €
V	852,00 €	873,00 €	894,00 €	915,00 €	936,00 €	957,00 €	978,00 €
VI	796,00 €	818,00 €	839,00 €	860,00 €	881,00 €	902,00 €	923,00 €
VII	744,00 €	765,00 €	786,00 €	807,00 €	828,00 €	849,00 €	870,00 €
VIII	690,00 €	711,00 €	733,00 €	754,00 €	775,00 €	796,00 €	817,00 €
IX	638,00 €	659,00 €	680,00 €	701,00 €	722,00 €	743,00 €	764,00 €
X	590,00 €	611,00 €	632,00 €	653,00 €	674,00 €	695,00 €	716,00 €
XI	546,00 €	567,00 €	588,00 €	609,00 €	630,00 €	651,00 €	672,00 €

Em vigor de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

Lisboa, 15 de Julho de 2010.

Pela União das Misericórdias Portuguesas:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, presidente do Secretariado Nacional e mandatário.
Carlos Alberto Correia Andrade, secretário do Secretariado Nacional e mandatário.
Jorge Nunes, tesoureiro do Secretariado Nacional e mandatário.

Pela FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Paulo José Vieira da Cunha Taborda, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte:

Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro:

César Alexandre Jesus Corte Real, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores:

Júlio Miguens Constâncio Velez, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Lisboa, 5 de Agosto de 2010. — A Comissão Executiva: *Paulo José Vieira da Cunha Taborda — Luís Correia Pesca.*

Depositado em 13 de Agosto de 2010, a fl. 90 do livro n.º 11, com o n.º 191/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

. . .

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

…

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

…

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

…

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

…

II — DIRECÇÃO

SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores

Eleição para o quadriénio de 2010-2014.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 38.º dos estatutos do SDPA:

Presidente — Sofia Heleno Santos Roque Ribeiro, sócia n.º 1678.

Vice-presidentes:

Elsa Prazeres Medeiros Rebelo, sócia n.º 2106.
António José Gomes Ferreira, sócio n.º 2390.

Vogais:

Elsa Maria Nascimento Fialho Correia, sócia n.º 656.
Maria Aida Vieira Sousa Moura, sócia n.º 968.

Maria Graça Tavares Borges, sócia n.º 1582.
Mafalda Gisela Barreira Monteiro Rosa, sócia n.º 1587.
Luís Carlos Ormonde Leal Quadros, sócio n.º 1780.
Ana do Nascimento Machado, sócia n.º 1932.
José Eduardo Pedro Gaspar, sócio n.º 1986.
Susana Rita Pereira Matias Barrinho, sócia n.º 2049.

Suplentes:

Maria Antónia Pacheco Morais Guedes, sócia n.º 1494.
Isabel Maria Samorinha Trigo, sócia n.º 2006.
Pedro Luís Toste Gouveia Alvim Pinheiro, sócio n.º 2330.
Cláudia Emanuela Vieira Tavares, sócia n.º 2460.
Filipe Manuel Canário Gago da Câmara, sócio n.º 2465.

Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 38.º dos estatutos do SDPA:

Secretariado da ilha de Santa Maria

Vogais:

Carla Margarida Fonseca Fernandes Lopes Roque, sócia n.º 1350.
Rui Manuel Custódio Curado, sócio n.º 923.
Joaquim José Belinha da Silva, sócio n.º 2514.

Secretariado da ilha de São Miguel

Vogais:

Ângela Maria Silva Raposo Oliveira Dâmaso, sócia n.º 419.
Ana Natália Silva Mendes Santos Pereira Costa, sócia n.º 600.
Duarte Nuno Costa Alves, sócio n.º 1823.
Ana Isabel Rochate Silva de Almeida, sócia n.º 2037.
Jorge Miguel Ferreira dos Santos, sócio n.º 2097.

Secretariado da ilha Terceira

Vogais:

Eva Maria de Jesus Ferreira Vidal, sócia n.º 782.
Lígia Maria Silva Dutra, sócia n.º 140.
Luzia Maria Martins Cordeiro, sócia n.º 792.
Dulce Maria Almeida Andrade, sócio n.º 1236.
Cátia Susana Nunes Homem, sócio n.º 2207.

Secretariado da ilha Graciosa

Vogais:

António Alberto Fidalgo, sócio n.º 2541.
Maria Livramento Lima Medina, sócia n.º 166.
João Pedro Pires da Costa, sócio n.º 2430.
Marina Rosa Ataíde Silva, sócia n.º 2571.
José Manuel Jesus Souto Gonçalves, sócio n.º 2584.

Secretariado da ilha de São Jorge

Vogais:

Pedro Nuno Rosa Silva, sócio n.º 1606.
Lucília Maria Gonçalves Oliveira Simas, sócia n.º 189.
Maria São José Soares Silveira, sócia n.º 957.
Maria Pimentel do Nascimento Silva, sócia n.º 2091.
Helena Maria Bernardes Simões, sócia n.º 2306.

Secretariado de ilha do Pico

Vogais:

António Fernando Medeiros, sócio n.º 1526.
Sónia Isabel Goulart Serpa, sócia n.º 891.
Áurea Maria Gonçalves Dias, sócia n.º 1903.
Rita Soares Ávila Batista, sócia n.º 2026.
Lídia Maria Soares Quadros, sócia n.º 2318.

Secretariado da ilha do Faial

Vogais:

João Manuel Medeiros Gonçalves Silva, sócio n.º 96.
Hélia Cristina Valentim Madruga Ávila Sequeira, sócia n.º 207.
Maria Rosário Leguíssimo Rocha Medeiros, sócia n.º 266.
Rosa Cristina Machado Silveira Brilhante, sócia n.º 1322.
Maria Telma Andrade Costa, sócia n.º 1495.

Secretariado das ilhas das Flores e do Corvo

Vogais:

Gabriela da Fonseca Ribeiro, sócia n.º 2066.
Roberto Duarte Rosa Medeiros, sócio n.º 675.
Maria Conceição Anjos Caldeira Martins, sócia n.º 876.
Cristina Maria Lopes Cardoso Ribeiro, sócia n.º 877.
Mara de Fátima Soares Dias, sócia n.º 2359.

Registado em 23 de Julho de 2010, ao abrigo do 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 4 do livro n.º 1.

FNE — Federação Nacional da Educação Rectificação

Eleição em 22 de Março de 2010.

Secretariado nacional provisório

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, estão publicados os membros do secretariado nacional provisório da FNE — Federação Nacional da Educação.

Verificando-se que a publicação contém alguns erros na p. 2982 do referido *Boletim*, procede-se à sua rectificação:

Assim, na p. 2982, onde se lê «Fernando Manuel Quaresma Coelho Marques» deve ler-se «Fernando Manuel Quaresma Coelho Marques Fernandes» e onde se lê «Fernandes Jaime Manuel Gonçalves de Freitas» deve ler-se «Jaime Manuel Gonçalves de Freitas».

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto

Eleição em 13 de Maio de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — José Hernani Costa, casado, empresário em nome individual, residente na Rua do Monsenhor Vieira de Castro, 286, Fafe, contribuinte n.º 144133431, cartão do cidadão n.º 3856631.

Vice-presidentes:

BORDAFAFE — Bordados, L.da, número de identificação de pessoa colectiva 501765891, com sede na Rua de Diu, Fafe, representada pelo sócio gerente Fernando Manuel Gonçalves Pinto, residente na Travessa da Pegadinha, 93, Fafe, contribuinte n.º 132223279, cartão do cidadão n.º 3925895.

Ourivesaria e Relojoaria Óptica — Magalhães Costa, L.da, número de identificação de pessoa colectiva 508108691, com sede na Praça de Albino Alves Pereira Britelo, Celorico de Basto, representada pelo sócio gerente Casimiro Manuel Campos Magalhães Costa, residente no lugar de Coveta, Arnoia, Celorico de Basto, contribuinte n.º 134597273, bilhete de identidade n.º 5700010, emitido em 10 de Janeiro de 2003 pelo SIC de Braga.

Tesoureiros:

Bazar Fafense — Comércio de Brinquedos, L.da, número de identificação de pessoa colectiva 504267825, com sede na Rua do General Humberto Delgado, 34, Fafe, representada por António Arcanjo Freitas Gonçalves, residente na Praça dos Mártires do Fascismo, 70-A, Fafe, contribuinte n.º 175976287, bilhete de identidade n.º 6970751, emitido em 5 de Abril de 2004 pelo SIC de Lisboa.

Artur Augusto Oliveira Costa, casado, residente na Avenida da Granja, Fafe, contribuinte n.º 134736478, bilhete de identidade n.º 709514, emitido em 10 de Maio de 2005 pelo SIC de Lisboa.

1.º secretário — Hicon — Hardware de Informática e Consumíveis, Importação Exportação e Comércio, L.da, número de identificação de pessoa colectiva 503843598, com sede no lugar de Boavista, Refojos, Cabeceiras de Basto, representada pelo sócio gerente Custódio José Mendes Martins, residente no lugar de Portela, Alvite, Cabeceiras de Basto, contribuinte n.º 176324658, bilhete de identidade n.º 6602004, emitido em 13 de Abril de 2000 pelo SIC de Braga.

2.º secretário — José Luís Pereira Fernandes Barros, casado, residente na Urbanização do Carvalhal, 40, Antime, Fafe, contribuinte n.º 156410532, bilhete de identidade n.º 7003651, emitido em 18 de Dezembro de 2003 pelo SIC de Lisboa.

Vogais:

Doçaria de Fornelos de César Freitas — Unipessoal, L.da, número de identificação de pessoa colectiva 507557425, com sede no lugar de Torre, Fornelos, Fafe, representada pelo sócio gerente César Augusto Nogueira Freitas, residente no lugar de Torre, Fornelos, Fafe, contribuinte n.º 202219458, cartão do cidadão n.º 08554808.

Padaria e Pastelaria Sãozinha, L.da, número de identificação de pessoa colectiva 503818194, com sede na Zona Industrial de Lameiros, Refojos, Cabeceiras de Basto, representada pelo sócio gerente Manuel da Costa Silva, residente em Outeiro da Linha, Vinhós, Fafe, contribuinte n.º 111837707, bilhete de identidade n.º 3871577, emitido em 27 de Outubro de 2004 pelo SIC de Braga.

1.º suplente — Paulo & Fernando Domingues — Sociedade Mediadora de Seguros, L.da, número de identificação de pessoa colectiva 508430780, com sede na Rua de Serpa Pinto, Edifício Herbasto, Britelo, Celorico de Basto, representada pelo sócio gerente Paulo Fernando Carvalho Domingues, residente no lugar de Outeiro Coelhos, Arnoia, Celorico de Basto, contribuinte n.º 235189022, bilhete de identidade n.º 12076098, emitido em 16 de Novembro de 2006 pelo SIC de Braga.

2.º suplente — Manuel Magalhães Teixeira, casado, residente no lugar de Cerca Nova, 48, Arco de Baúlhe, Cabeceiras de Basto, contribuinte n.º 132845415, bilhete de identidade n.º 6509459, emitido em 10 de Fevereiro de 2000 pelo SIC de Braga.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

…

II — ELEIÇÕES

Construções Metálicas Socometal, S. A.

Eleição em 15 de Julho de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Alfredo Joaquim Leite Brandão, cartão do cidadão n.º 6674772.
José Vítor Oliveira Duarte, cartão do cidadão n.º 10199609.
Arnaldo Alberto Marques Soares, cartão do cidadão n.º 10751577.

Suplentes:

Manuel de Jesus Almeida, bilhete de identidade n.º 3989829, de 14 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Registado em 19 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 85, a fl. 150 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

GONVARRI — Produtos Siderúrgicos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela empresa GONVARRI — Produtos Siderúrgicos, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 9 de Agosto de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GONVARRI — Produtos Siderúrgicos, S. A., que se transcreve:

«Os trabalhadores da GONVARRI — Produtos Siderúrgicos, S. A., sociedade comercial anónima, pessoa colectiva n.º 503131377, com sede em Vendas de Azeitão, vêm, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que regulamenta o Código do Trabalho, comunicar a promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho para o dia 4 de Novembro de 2010, sendo a presente assinada por 20 % dos trabalhadores da empresa.»

A Brasileira, L.da

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 5 de Agosto de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa A Brasileira, L.da, que se transcreve:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa A Brasileira, L.da, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 25 de Novembro de 2010, no horário compreendido entre as 10 horas e as 12 horas e 30 minutos e entre as 17 horas e as 19 horas e 30 minutos, no estabelecimento cafetaria A Brasileira do Chiado, sito na Rua Garrett, 120, 1200-205 Lisboa.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Vidraria Central do Porto, L.da

Eleição realizada em 23 de Julho do ano de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 23, de 22 de Junho de 2010.

Efectivo — Heitor Bruno de Oliveira Félix Gonçalves Cabrita, bilhete de identidade n.º 11122634.
Suplente — Jorge Manuel Moura Guedes, bilhete de identidade n.º 11216932.

Registado em 18 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 72, a fl. 46 do livro n.º 1.

Schnellecke Portugal, L.da

Eleição realizada em 25 de Fevereiro de 2010.

Efectivos:

Luís Miguel Assunção Pereira, trabalhador n.º 056, lista A.
Filomeno Francisco Lourenço, trabalhador n.º 164, lista A.

Suplentes:

Jorge Alexandre Rodrigues Lourenço, trabalhador n.º 203, lista A.
Ivo André da Silva Rio Paiva, trabalhador n.º 237, lista A.

Registado em 18 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 73, a fl. 46 do livro n.º 1.

BOSCH Security Systems, S. A.

Eleição realizada em 20 de Abril de 2010.

Efectivos:

Ana Maria Sousa Gomes Ferreira, n.º 830, lista A.
José Silva Pereira, n.º 1672, lista A.
Raul José Oliveira Nora, n.º 1714, lista A.
Paula Cristina Pereira Costa, n.º 1671, lista A.

Suplentes:

Diana Isabel Cerqueira Barbosa, n.º 11370, lista A.
Hugo José Fernando Costa, n.º 11242, lista A.
José Rui Azevedo Oliveira, n.º 1847, lista A.
Rosa dos Anjos Vieira Gomes Cardoso, n.º 1123, lista A.

Registado em 18 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 74, a fl. 46 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

. . .

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Auxiliar de Saúde**, ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional **(anexo 1).**

Anexo 1:

TÉCNICO/A AUXILIAR DE SAÚDE

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[1]

ÁREA DE ACTIVIDADE	-	**Saúde**
OBJECTIVO GLOBAL	-	Auxiliar na prestação de cuidados de saúde aos utentes, na recolha e transporte de amostras biológicas, na limpeza, higienização e transporte de roupas, materiais e equipamentos, na limpeza e higienização dos espaços e no apoio logístico e administrativo das diferentes unidades e serviços de saúde, sob orientações do profissional de saúde.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	-	**Técnico/a Auxiliar de Saúde**

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO[2]

	Código[3]		UFCD	Horas
Formação Tecnológica[4]	6557	1	Rede Nacional de Cuidados de Saúde	50
	6558	2	Actividade profissional do/a Técnico/a Auxiliar de Saúde	25
	6559	3	Comunicação na prestação de cuidados de saúde	50
	6560	4	Comunicação na interacção com o cliente, cuidador e/ou família	50
	6561	5	Trabalho em equipas multidisciplinares na saúde	50
	6562	6	Prevenção e controlo da infecção: princípios básicos a considerar nos cuidados de saúde	50
	6563	7	Prevenção e controlo da infecção na higienização de roupas, espaços, materiais e equipamentos	50
	6564	8	Prevenção e controlo da infecção: esterilização	50
	6565	9	Noções gerais sobre células, imunidade, tecidos e órgãos - sistemas osteo-articular e muscular	50

[1] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

[2] Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

[3] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código		UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	**6566**	10	Noções gerais sobre o sistema circulatório e respiratório	50
	6567	11	Noções gerais sobre o sistema gastrointestinal, urinário e genito-reprodutor	50
	6568	12	Noções gerais sobre o sistema neurológico, endócrino e órgãos dos sentidos	25
	6569	13	Noções gerais sobre a pele e sua integridade	25
	6570	14	Abordagem geral de noções básicas de primeiros socorros	25
	6571	15	Técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e transporte	50
	6572	16	Higiene, segurança e saúde no trabalho no sector da saúde	50
	6573	17	Qualidade na saúde	25
	6574	18	Cuidados na higiene, conforto e eliminação	50
	6575	19	Cuidados na alimentação e hidratação	50
	6576	20	Cuidados na saúde no idoso	50
	6577	21	Cuidados na saúde infantil	50
	6578	22	Cuidados na saúde materna	25
	6579	23	Cuidados na saúde mental	25
	6580	24	Cuidados na saúde a populações mais vulneráveis	50
	6581	25	Gestão do stress profissional em saúde	25
	6582	26	Cuidados de saúde a pessoas em fim de vida e *post mortem*	25
	6583	27	Organização dos espaços, tipologia de materiais e equipamentos específicos das unidades e serviços da Rede Nacional de Cuidados de Saúde	50
	6584	28	Manutenção preventiva de equipamentos e reposição de materiais comuns às diferentes unidades e serviços da Rede Nacional de Cuidados de Saúde	25
	6585	29	Circuitos e transporte de informação nas unidades e serviços da Rede Nacional de Cuidados de Saúde	25

[4] À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

…

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Rectificação da designação da UFCD 1555 – Soldadura MIG e eléctrica por resistência do referencial de formação de “Reparador/a de Carroçarias de Automóveis Ligeiros”:

  - A UFCD 1555 passa a designar-se “Soldadura MAG e eléctrica por resistência”

- Rectificação da carga horária, objectivos e conteúdos da UFCD 5966 – Gradação de casaco de senhora do referencial de formação de “Modelista de Vestuário”:

5966	Gradação de casaco de senhora	Carga horária 25 horas
Objectivo(s)	• Analisar a tabela de medidas. • Aplicar as técnicas e métodos inerentes ao processo de gradação de moldes de casaco de senhora. • Executar a gradação de moldes de casaco, aplicando e desenvolvendo as técnicas de cálculo numérico e de geometria.	

Conteúdos

Gradação de moldes base de casacos de senhora

- Análise da gradação
- Execução da gradação
- Exemplificação da transcrição dos moldes nos vários tamanhos

Gradação de modelos de casaco

- Análise da gradação
- Execução da gradação
- Exemplificação da transcrição dos moldes nos vários tamanhos

---

- Rectificação de objectivos e conteúdos da UFCD 5983 – Construção de molde base, análise e correcção de camisa do referencial de formação de “Modelista de Vestuário”:

5983	Construção de molde base, análise e correcção de camisa	Carga horária 25 horas

- Cortar o protótipo ou peça final de camisa.
- Executar todas as operações de costura de camisa, mediante fichas com especificações técnicas.
- Utilizar as máquinas industriais necessárias a cada operação.

Conteúdos

Técnicas de costura de pormenores de camisa de homem

- Carcelas de mangas e punhos
- Golas e colarinhos
- Paletas e bolsos de chapa e metidos
- Malhetes/machos
- Escapulários e encaixes
- Outros componentes

Corte de protótipo ou peça final de camisa de homem

- Estendida e encaixe
- Risco e corte

Costura de protótipo ou peça final de camisa de homem

- Preparação
- Montagem
- Acabamento